

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
MAN SE-KABUPATEN MALANG**

TESIS

OLEH

AYU AGUSTINA

Nim: 18710006



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2020

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SE-KABUPATEN MALANG**

Tesis

Diajukan kepada

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk
memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Ayu Agustina

NIM 18710006

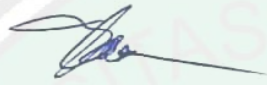
**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIMMALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Se-Kabupaten Malang”** ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Malang, 1 Mei 2020

Pembimbing I



Dr. H. Wahidmurni, M. Pd., Ak
NIP. 196903032000031002

Pembimbing II

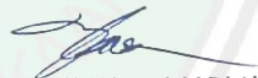


Dr. Alfiana Yuli E., MA
NIP. 197107012006042001

Malang, 1 Mei 2020

Mengetahui,

Ketua Program Magister MPI

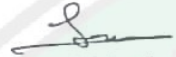


Dr. H. Wahidmurni, M. Pd. Ak
NIP. 196903032000031002

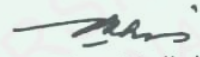
LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Malang” ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 26 Juni 2020

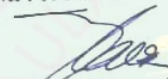
Dewan Penguji


Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd
NIP. 198010012008011016

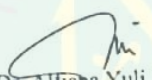
Ketua


Dr. H. Iman Muslimin, M. Ag
NIP. 196603111994031007

Penguji Utama


Dr. H. Wahidmurni, M. Pd., AK
NIP. 196903032000031002

Anggota


Dr. Alhiana Yuli E., MA
NIP. 197107012006042001

Anggota



Prof. Dr. H. Oni Sumbulah, M. Ag
NIP. 19710826 199803 2 002

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Nama : Ayu Agustina
Nim : 18710006
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul tesis : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Se-Kabupaten Malang

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam hasil penelitian ini tidak ada unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 1 Mei 2020

Hormat saya



Ayu Agustina
Ayu Agustina
NIM. 18710006

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Alhmdulillah, peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada peneliti sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Se-Kabupaten Malang” ini guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd).

Shalawat beriring salam semoga Allah SWT curahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah menyampaikan risalah Allah SWT sebagai pedoman hidup umat manusia, dan semoga diyaumul hisab nanti kita mendapat syafaat dari beliau. *Amin ya rabbal alamin*

Disini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan tak terhingga yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Dengan ucapan *Jazakumullah ahsanul jaza'* khususnya kepada:

1. Ibunda Asnawati dan Ayahanda Hermansyah tercinta semoga rahmat dan innayah-Nya selalu tercurah kepada mereka yang telah mendidik, mendo'akan dan merawat penulis sejak kecil sampai sekarang dengan penuh rasa cinta dan kasih sayang.
2. Bapak Prof, Dr. H. Abdul Haris, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dan para Pembantu Rektor

- atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
3. Ibu Prof. Dr. Umi Sumbulah, M. Ag selaku direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
 4. Bapak Dr. H. Wahidmurni, M. Pd, Ak. selaku ketua Program Studi dan Ibu Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M. Pd selaku sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) atas segala motivasi, koreksi dan kemudahan layanan selama studi.
 5. Bapak Dr. H. Wahidmurni, M. Pd. Ak. selaku pembimbing utama dan Ibu Alfiana Yuli E, MA selaku pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan kepada peneliti dalam menyusun tesis ini.
 6. Bapak dan ibu dosen UIN Malang yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim peneliti kepada beliau semua, terima kasih atas ilmu yang diberikan.
 7. Semua pihak yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengambilan data penelitian ini di MAN Se-Kabupaten Malang.

Akhirnya peneliti berharap, semoga Tesis ini berguna dalam menambah wawasan peneliti dan juga semoga bermanfaat bagi adik-adik tingkat yang nantinya dapat diajukan referensinya dalam membuat Tesis yang lebih baik. Dan peneliti berdo'a semoga semua kebaikan budi mereka yang

membantu peneliti dinilai sebagai amal shaleh dan mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna, karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan dalam membuat Tesis.

Alhmdulillahirabbil alamin....

Malang, 1 Mei 2020

Peneliti,

Ayu Agustina

NIM, 18710006



PERSEMBAHAN

Teriring untaian rasa syukur kepada Allah SWT, Karya ini penulis persembahkan kepada:

Kedua orang tua ku yang ku sayangi, ku cintai dan ku banggakan, Ayahanda Hermansyah dan ibunda Asnawati yang telah melahirkan dan membesarkanku dengan penuh kasih sayang, dan memberikan dukungan tiada henti untuk anakmu tersayang, tiada kata yang dapat mengungkapkan betapa bangganya aku menjadi buah hati kalian. Semoga Allah selalu memberikan limpahan kasih sayang-Nya kepada ayah dan ibuku tersayang.

Kakak ku tercinta Wira Yanti, Evi Zuhara dan abang ku Syarfian yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian tesis ini.

Muhammad Daniel yang senantiasa membantu dengan sepenuh hati dan terimakasih atas kesabaran dalam membantu menyelesaikan studi dan penyelesaian tesis ini.

Kepada para dosen yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi saya

Sahabat seperjuangan dari tanah rencong Ruwaida, T.M Haikal, Mustafa dan Fuad Hasan yang saling mendukung dalam penyelesaian tesis ini.

Teman-teman seperjuangan di Program Studi Magister MPI 2019/2020 yang telah berjuang bersama-sama dan saling berbagi ilmu untuk masa depan.

Sahabat-sahabat saya yang ada di malang, dan teman-teman asrama putri pocut baren malang yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Originalitas Penelitian.....	15
Tabel 3.1. Jumlah Populasi Penelitian.....	67
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian	68
Tabel 3.3. Alternatif Jawaban	69
Tabel 3.4. Variabel dan Indikator	70
Tabel 3.5. Distribusi Interpretasi	84
Tabel 3.6. Kriteria Penilaian.....	84
Tabel 4.1. Distribusi Jenis Kelamin Responden Guru	89
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional.....	90
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	92
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	94
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	95
Tabel 4.6. Hasil Outer VIF Value Secondary Order	100
Tabel 4.7. Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Secondary Order	101
Tabel 4.8. Nilai VIF	104
Tabel 4.9. Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Secondary Order (II)	105
Tabel 4.10. Nilai Outer VIF Value First Order.....	107
Tabel 4.11. Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading First Order (I)	108
Tabel 4.12. Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading First Order (II)	110
Tabel 4.13. <i>Inner VIF Value</i>	111
Tabel 4.14. <i>Coefesien Path Model Structural</i>	112
Tabel 4.15. Koefesien Determinasi.....	114
Tabel 4.16. <i>Effect Size (f^2)</i>	115
Tabel 4.17. Relevansi Prediktif	116
Tabel 4.18. Hasil Pengujian Hipotesis	116

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Koseptual.....	63
Gambar 3.1. Analisis antara Variabel Indepen, Intervening dan Dependen.....	66
Gambar 3.2. Pengujian Relevansi Outer Loading.....	77
Gambar 3.3. Menilai Tingkat Collieneary Model Pengukuran Formatif	80
Gambar 3.4. <i>Signifikansi And Relevance Of Outer Weight</i>	81
Gambar 3.5. Prosedur Model Pengukuran Struktural	82
Gambar 4.1. Diagram Frekuensi variabel Kecerdasan Emosional.....	90
Gambar 4.2. Diagram Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	92
Gambar 4.3. Diagram Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	94
Gambar 4.4. Diagram Frekuensi Variabel Kinerja Guru.....	96
Gambar 4.5. .Signifikansi and Relevansi OW Secondary Order Tahap (I).....	103
Gambar 4.6. Signifikansi and Relevansi OW Secondary Order Tahap (II).....	106
Gambar 4.7. Signifikansi and Relevansi OW First Order Tahap (I).....	109
Gambar 4.8. Signifikansi and Relevansi OW First Order Tahap (II).....	111

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR ISI.....	xi
ABSTRAK	xiii
 BAB 1: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusann Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Hipotesis.....	12
F. Originalitas Penelitian.....	14
G. Defenisi Istilah	17
 BAB II: LANDASAN TEORI	
A. Kinerja Guru.....	19
B. Kecerdasan Emosional.....	26
C. Disiplin Kerja.....	35
D. Motivasi Kerja.....	44
E. Pengaruh Antar Variabel.....	53
 BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	64
B. Variabel Penelitian	65
C. Populasi dan Sampel Penelitian	66
D. Instrumen Penelitian	68
E. Uji Validitas dan Realibilitas	72
F. Teknik Pengumpulan Data.....	74
G. Teknik Analisis Data	75

BAB 1V: HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Obyek dan Variabel Penelitian	86
B. Analisis Data PLS (<i>Partial Least Square</i>)	97
C. Pengujian Hipotesis	117

BAB V: PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja	121
B. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi kerja.....	122
C. pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja guru	124
D. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	126
E. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru	129
F. Pengaruh tidak Langsung kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi kerja	131
G. Pengaruh tidak Langsung Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja	133

BAB VI: PENUTUP

A. Kesimpulan.....	136
B. Saran.....	138

DAFTAR PUSTAKA	140
----------------------	-----

LAMPIRAN	145
----------------	-----

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	173
----------------------------	-----

ABSTRAK

Ayu Agustina, 2020, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Malang, Tesis Mgister, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: (1) Dr. H. Wahidmurni, M. Pd., AK, (2) Dr. Alfiana Yuli E., MA.

Kata Kunci: kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Kinerja Guru

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya sikap mental (motivasi, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, sarana prasarana, iklim kerja. Dari beberapa faktor tersebut, peneliti mengambil tiga faktor untuk penelitiannya yaitu, etika kerja dalam hal kecerdasan emosional, disiplin kerja serta motivasi kerja. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengendalikan emosi dirinya dan orang lain. Disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan terhadap peraturan yang telah diberikan, dan motivasi kerja menjadi pendorong bagi guru dalam bekerja. Ketiga faktor tersebut apabila dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja guru yang dicerminkan dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan, (1) pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja, (3) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, (4) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, (5) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (6) pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dan (7) pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan Instrumen Angket. Analisis data menggunakan analisis jalur dibantu dengan *software smart* PLS 3.2.8. Model pengukuran yang dilakukan melalui evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien dan P-Value sebesar 0,509 (0,000), (2) disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien dan P-Value sebesar 0,332 (0,009), (3) kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien dan P-Value sebesar 0,685 (0,001), (4) disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien dan P-Value sebesar 0,234 (0,225), (5) motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien dan P-Value sebesar 0,066 (0,561), (6) tidak ada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien dan P-Value sebesar 0,034 (0,570), (7) tidak ada pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien dan P-Value sebesar 0,022 (0,634).

ABSTRACT

Ayu Agustina, 2020, *The Influence of Emotional Intelligence, Work Discipline and Work Motivation toward Teacher Performance in MAN (State Islamic Senior High School) in Kabupaten Malang*, Postgraduate Thesis, Study Program of Islamic Education Management of Postgraduate Program of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisors: (1) Dr. H. Wahidmurni, M. Pd., AK, (2) Dr. Alfiana Yuli E., MA.

Keywords: Emotional intelligence, Work Discipline, Work motivation, Teacher Performance

There are several factors that affect teacher performance, including mental attitude (motivation, work discipline, work ethics), education, skills, leadership management, income levels, infrastructure, work climate. From these factors, the researcher takes three factors for her research work ethics in terms of emotional intelligence, work discipline and work motivation. Emotional intelligence is abilities to manage and control emotions and others. Work discipline is related to obedience to the rules that have been given, and work motivation becomes a motivator for teachers to work. If the three factors are implemented properly, the teacher performance will improve. It is reflected in learning planning, learning implementation and learning evaluation.

This research aims to explain: (1) the influence of emotional intelligence toward work motivation, (2) the influence of work discipline toward work motivation, (3) the influence of emotional intelligence toward teacher performance, (4) the influence of work discipline toward teacher performance, (5) the influence of work motivation toward teacher performance, (6) the indirect influence of emotional intelligence toward teacher performance through work motivation and (7) the indirect influence of work discipline toward teacher performance through work motivation. This research is conducted with a quantitative approach with the type of correlational research. The technique of collecting data is carried out by using a questionnaire instrument. Data analysis using path analysis is assisted with smart PLS 3.2.8 software. Measurement models are carried out through evaluation of the measurement model (outer model) and evaluation of the structural model (inner model).

The result of this research shows that: (1) emotional intelligence had a significant positive influence toward work motivation with a coefficient and P-Value of 0.509 (0,000), (2) work discipline had a significant positive influence toward work motivation with a coefficient value and P-Value of 0.332 (0.009), (3) emotional intelligence has a significant positive effect on teacher performance with a coefficient value and P-Value of 0.685 (0.001), (4) work discipline has a non-significant positive influence toward teacher performance with a coefficient value and P-Value of 0,234 (0,225), (5) work motivation has an insignificant positive influence toward teacher performance with a coefficient value and a P-Value of 0.066 (0.561), (6) there is no indirect effect of emotional intelligence on teacher performance through work motivation with coefficient value and P-Value of 0.034 (0.570), (7) there is no indirect effect of work discipline on teacher performance through motivation work with a coefficient value and a P-Value of 0.022 (0.634.)

البحث العلمي

أيو أغوستينا، 2020، أثر الذكاء العاطفي، الإنضباط العمل، والتحريض العمل لإجراء المعلم في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية جميع مدينة مالانج (Kabupaten)، الأطروحة، قسم الإدارة التربوية الإسلامية الدراسة العليا جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. (المشرف: 1) الدكتور واحد مورني الماجستير، (2) الدكتور ألفيانا يولي الماجستير.

الكلمات المفتاحيات: الذكاء العاطفي، الإنضباط العمل، التحريض العمل، إجراء المعلم.

تكون العناصر التي تؤثر إجراء المعلم، مثل الموقف العقلي (التحريض، الإنضباط العمل، الأدب العمل)، التربوي، المهارة، الإدارة الرئيسية، المقام الحاصل، البنية التحتية، المناخ العمل. من تلك العناصر، تأخذ الباحثة 3 العناصر للبحث، هي الأدب العمل في الذكاء العاطفي، الإنضباط العمل، والتحريض العمل. الذكاء العاطفي هو قوة الشخص في إدارة وسيطرة نفسه والأخر. يرتبط الإنضباط العمل بالطاعة إلى التنظيم الذي يعطى، ويصبح التحريض العمل محركا للمعلم في العمل. تلك 3 العناصر، إذا تمشى على جيد ستستطيع ان ترتفع إجراء المعلم الذي يمثل تخطيط الدراسة، قيادة الدراسة، وتقييم الدراسة.

يهدف هذا البحث لتبيين، (1) أثر الذكاء العاطفي للتحريض العمل، (2) أثر الإنضباط العمل للتحريض العمل، (3) أثر الذكاء العاطفي لإجراء المعلم، (4) أثر الإنضباط العمل لإجراء المعلم، (5) أثر التحريض العمل لإجراء المعلم، (6) أثر غير مباشرة الذكاء العاطفي لإجراء المعلم يمر على التحريض العمل، (7) أثر غير مباشرة الإنضباط العمل لإجراء المعلم يمر على التحريض العمل.

يفعل هذا البحث بالنهج الكمي بالبحث الارتباطي. تفعل الطريقة لجمع البيانات بأداة الاستبيان. يستخدم تحليل البيانات تحليل المسار ينصر ب (software smart PLS 3.2.8). يفعل الأسلوب المعيار يمر على التقييم الأسلوب المعيار (outer model) والتقييم الأسلوب التركيبي (inner model).

يدل حاصل البحث أن: (1) الذكاء العاطفي يملك الأثر الواثق المهم للتحريض العمل بالمعامل و (P-Value) 0,509 (0,000)، (2) الإنضباط العمل يملك الأثر الواثق المهم للتحريض العمل بالمعامل و (P-Value) 0,332 (0,009)، (3) الذكاء العاطفي يملك الأثر الواثق المهم لإجراء المعلم بالمعامل و (P-Value) 0,685 (0,001)، (4) الإنضباط العمل يملك الأثر الواثق التافه لإجراء المعلم بالمعامل و (P-Value) 0,234 (0,225)، (5) التحريض العمل الأثر الواثق التافه لإجراء المعلم بالمعامل و (P-Value) 0,066 (0,561)، (6) لا يكون الأثر غير مباشرة الذكاء العاطفي لإجراء المعلم يمر على التحريض العمل بالمعامل و (P-Value) 0,034 (0,570)، (7) لا يكون الأثر غير مباشرة الإنضباط العمل لإجراء المعلم يمر على التحريض العمل بالمعامل و (P-Value) 0,022 (0,634).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru memiliki peran penting dalam pendidikan, dimana *output* pendidikan yaitu siswa akan berkualitas jika kinerja guru bagus. Kinerja guru bisa dilihat dari tiga aspek penting yaitu perencanaan/penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi/penilaian. Ketiga aspek inilah yang nanti sangat urgen untuk menciptakan *output* yang berkualitas. Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggungjawabnya. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kinerja guru juga elemen yang sangat penting dalam pendidikan dan penentu dari tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gibson terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni, *pertama* faktor individu yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. *Kedua*, faktor psikologis yang mencakup persepsi, peran, sikap, kepribadian,

motivasi dan kepuasan kerja. *Ketiga*, faktor organisasi yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward system*).¹

Keberhasilan suatu pendidikan tidak terlepas dari peran seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam mengajar. Guru sebagai ujung tombak yang potensi dan profesionalnya harus terus dikembangkan dalam mendukung pencapaian kualitas suatu sekolah. Keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena diberi upah atau gaji sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*Expectation*) masa depan yang baik agar dapat mencapai pendidikan yang berkualitas.

Perkembangan dan kelangsungan hidup suatu bangsa salah satunya ditentukan oleh pendidikan. Pendidikan lebih dari sekedar pengajaran, yang dapat dikatakan sebagai suatu proses transfer ilmu, transfer nilai, dan pembentukan kepribadian dengan segala aspek yang dicakupnya. Pendidikan juga merupakan sebuah aktifitas yang memiliki maksud atau tujuan tertentu yang diarahkan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.² Keberhasilan suatu pendidikan juga sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar, sehingga kinerja guru dipandang menjadi hal terpenting dalam mencetuskan lulusan yang terbaik.

¹ James L. Gibson, Jhon M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., *Organizations Behaviour Structure Processes*, (New York : McGraw-Hill/Irwin, 2006), 8-11

²Nurkholis, *Pendidikan dalam Upaya Memajukan Teknologi*, Jurnal Kependidikan, Vol. No. 1, November 2013, h. 25

Kinerja yang baik akan terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi didik.³

Secara umum fenomena yang sering terjadi dilapangan bahwa masih terdapat guru yang kurang dalam hal mengevaluasi kinerjanya, banyak guru yang menjalankan kewajibannya dalam mengajar hanya sekedar menjalankan tuntutan profesinya tanpa sepenuh hati, sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja guru yang nantinya akan berakibat pada rendahnya kualitas output pendidikan yang menurun. Berdasarkan data UNESCO dalam Global Educations Monitoring (GEM) report 2016, pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang dan kualitas guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Jumlah guru mengalami peningkatan sebanyak 36% menjadi sebanyak 3 juta orang lebih, sedangkan peningkatan jumlah peserta didik hanya 17%. Dari 3,9 guru yang ada, masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% diantaranya belum memiliki sertifikat profesi. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas tidak menjamin kualitas dari sebuah proses pendidikan, melaikan proses pendidikan harus berkualitas sehingga akan menghasilkan output pendidikan yang berkualitas juga. Dengan demikian sangat diperlukan peningkatan kinerja guru agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara maksimal.

Secara umum kinerja yang ditunjukkan oleh guru-guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang terbilang bagus, hal tersebut ditunjukkan

³ Glasman, N.S, *Evaluated-Based Leadership: School Administrations in Contemporary Perspective*, (New York: State University of New York Press.1986) h. 12

dengan peran guru dalam mendidik dan mengelola pembelajaran di madrasah cukup bagus. Hubungan yang ditunjukkan oleh sesama guru dan siswa juga terlihat sangat bagus. Namun demikian walaupun kinerja yang ditunjukkan telah tergolong baik, masih terdapat hal-hal yang sekiranya dapat mengurangi kinerja yang baik dari guru tersebut, salah satunya masih terdapat guru yang tidak tepat waktu datang ke madrasah, belum mempunyai dorongan untuk menjadi seseorang yang kompetitif dalam bekerja, hal tersebut yang sekiranya menjadi pengaruh lemahnya kinerja yang ditunjukkan.

Adapun Sedarmayanti mengatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: “ 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); 2) pendidikan; 3) keterampilan; 4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana prasarana; 10) teknologi; 11) kesempatan berprestasi.⁴

Keberhasilan kegiatan belajar mengajar dalam pendidikan dapat tercapai dengan didukung oleh beberapa faktor antara lain peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, fasilitas pendidikan, tunjangan bahkan kecerdasan emosional juga sangat mendukung terlaksananya proses belajar mengajar. Kecerdasan emosional (*emosional Question*) mempunyai peran sangat penting untuk sukses di bidang usaha terutama dalam bidang

⁴Sedarmayanti, *Sumber daya Manusia dan Kinerja Guru*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h. 89

pendidikan. Banyak orang beranggapan bahwa yang sangat penting adalah kecerdasan otak saja sedangkan kemampuan lain menjadi kurang penting. Kecerdasan emosional memiliki batasan, kecerdasan emosi sebagai kemampuan untuk mengerti emosi, menggunakan dan memanfaatkan emosi untuk membantu pikiran, mengenal emosi dan pengetahuan emosi, dan mengarahkan emosi secara reflektif sehingga menuju pada pengembangan emosi dan intelek.

Menjadi seorang guru perlu memiliki kecerdasan emosional, karena kondisi emosional dapat mempengaruhi pikiran, perkataan, maupun perilaku, termasuk pada saat mengajar. Dalam berperilaku emosi sering diartikan sebagai suatu yang negatif dan sikap marah seseorang. Aisah Indiati dalam Purwa Atmaja Prawira mengatakan sebenarnya terdapat macam ragam emosi antara lain sedih, takut, kecewa dan seabainya yang menjadi konotasi negatif, sedangkan emosi lain seperti senang, puas, gembira dan lainnya menjadi konotasi positif.⁵ seorang guru yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengetahui kondisi emosionalnya dan cara mengekspresikan emosinya secara tepat sehingga emosinya dapat terkontrol dan memberikan banyak manfaat terutama dalam mencapai kinerjanya. Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan.

Penelitian yang terkait dengan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, juga dilakukan oleh beberap peneliti diantaranya Gandung Satriono⁶,

⁵ Purwa Atmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 159

⁶ Gandung Satriono, *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kediri*, Jurnal EkoNika, Vol. 3, No. 1, April. 2018

Syahrum⁷, dengan hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Nur Hidayat menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.⁸

faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja, disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.⁹ Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga dengan disiplin yang baik akan dapat memperlihatkan bagaimana kinerja dari guru tersebut. Sebaliknya disiplin kerja yang buruk akan menunjukkan kinerja yang buruk pula, kinerja buruk ditunjukkan dengan masih terdapat beberapa orang guru yang datang terlambat dan akhirnya terlambat pula masuk kelas memberikan materi pembelajaran pada siswa, kemudian masih terdapat guru yang absen terhadap tugasnya tanpa memberikan keterangan yang jelas. Hal tersebut apabila dibiarkan terus menerus akan berpengaruh terhadap kinerja guru. meningkatkan kinerja tidaklah mudah apabila tidak ada kemauan dan motivasi dari sendiri untuk

⁷ Syahrum, *Pengaruh Profesionalisme Guru dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTsN 2 Bulukumba*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 14, No. 1, Juli 2019, ISSN: 1907-4043

⁸ Ida Nur Hidayat, *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 11, No. 4, Desember 2013

⁹ Nikmatul Husna, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam*, *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, Vol. 6, No. 2, Oktober, Tahun. 2017, 287

melakukannya, sehingga dalam hal tersebut diperlukan motivasi yang kuat dari diri sendiri dan motivasi dari yang lain untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dalam berkerja.

Penelitian yang terkait dengan disiplin kerja terhadap kinerja guru, juga dilakukan oleh beberap peneliti diantaranya Eti Hadiati¹⁰, Aninditya Sri Nugraheni¹¹, dengan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrurrazi dan Brenny Novriansyah menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.¹²

Motivasi dapat diklasifikasikan dalam dua aspek yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Keduanya sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi dapat dipahami sebagai proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku. Perilaku yang memiliki motivasi adalah perilaku yang energi, terarah, dan bertahan lama. Dalam suatu kerja, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri pendidik yang menimbulkan kegiatan belajar menjadi efektif.¹³ Dengan kata lain untuk dapat melaksanakan sesuatu harus ada motivasi, sama juga halnya dengan seorang pendidik pada saat akan menjalankan tugasnya harus memiliki motivasi yang tinggi agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional.

¹⁰ Eti Hadiati, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Se-Kota Bandar Lampung, *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 8, No. 1, Juni 2018, ISSN: 2086-6186

¹¹ Aninditya Sri Nugraheni, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Vol. 1, No. 2, November 2016, ISSN: 2527-4287

¹² Siti Markonah, Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Mediasi Komitmen Organisasi, *Tesis*, Pasca Sarjana Universitas Stikubank Semarang

¹³ Sri Astuti S, *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Pedagogik Guru PAI Terhadap Motivasi Belajar dan Hasil Belajar Siswa di SMAN 1 Cerme Gresik*. Proposal Tesis, UIN Malang, 2016, h. 32

Penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari beberapa peneliti diantaranya Pratiwi Indah Sari¹⁴, Heru Mei Giantoro¹⁵, dengan hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Markona, Fahrurrazi dan Brenny Novriansyah¹⁶, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh anatar motivasi terhadap kinerja guru.

Dengan demikian, dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari beberapa faktor, terutamanya dilihat dari faktor kecerdasan emosional, disiplin kerja serta memotivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru.

Bedasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih jauh mengenai kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri dengan harapan dapat membawa dampak positif dalam peningkata kinerja guru. Pentingnya penelitian tentang kinerja ini sama pentingnya masa depan bangsa yang dititipkan pada generasi selanjutnya yaitu para siswa. Dengan demikian penelitian ini dimaksudkan untu mengkaji

¹⁴ Pratiwi Indah Sari, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi*, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 1, No. 1, Tahun 2018

¹⁵ Heru Mei Giantoro, *Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga*, Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi, Vol. 21, No. 2, Tahun 2019, ISSN: 2715-6044

¹⁶ Fahrurrazi, Brenny N, *The Effect of Discipline, Motivation and Teacher's Perception Upon The Leadership Of Principal Towards Teacher Performance of Public Secandary Madarsa in Indonesia*, *Journal of Humanities and Social Science*, Volume 23, issue 11, ver. 2, november. 2018, ISSN: 2279:0837

tentang kinerja yang berkaitan dengan kecerdasan emosional sebagai variabel independen (X_1), disiplin kerja sebagai variabel independen (X_2), dan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Z) dan pengaruhnya terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen (Y).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Malang?
2. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Malang?
3. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Malang?
4. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Malang?
5. Apakah ada pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Malang?
6. Apakah ada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru?
7. Apakah ada pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran empirik pengaruh jenjang pendidikan, pengalaman dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. untuk menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Malang.
2. Untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Malang.
3. Untuk menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Malang.
4. Untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Malang
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Malang
6. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.
7. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini secara teoritis bermanfaat :

- a. Bahan pertimbangan dan upaya untuk meningkatkan keprofesionalan guru dalam upaya peningkatan pengetahuan
- b. Menambah nilai-nilai berguna untuk pengembangan lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta dalam kaitannya antara jenjang pendidikan, pengalaman dan motivasi yang diberikan.
- c. Dapat memeberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengaruh antara jenajng pendidikan, pengalaman dan motivasi kerja dengan profesioanlisme guru.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini berguna bagi:

- a. Sekolah

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan bahan informasi bagi lembaga pendidikan

- b. Kepala sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala sekolah agar berupaya meningkatkan keprofesionalan dan dapat memotivasi seluruh guru agar dapat bekerja dengan baik.

- c. guru

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar berupaya meningkatkan kemampuannya dengan memperhatikan pendidikan, pengalaman serta motivasi kerja agar mereka dapat bekerja dengan profesional.

3. Manfaat sosial

Secara sosial penelitian ini berguna bagi:

- a diharapkan dapat digunakan untuk menemukan solusi atau kemungkinan terbaik dalam memecahkan masalah sosial
- b diharapkan dapat digunakan untuk mendapatkan gambaran sebab-akibat suatu fenomena, kebijakan, atau perubahan sosial.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara yang masih perlu dibuktikan kebenarannya lewat suatu penelitian.¹⁷ Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti data yang terkumpul.¹⁸ Hipotesis penelitian pada kajian ini berdasarkan kajian pustaka membahas tentang kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja guru. sehingga hipotesis dalam penelitian ini merupakan rangkuman dari kesimpulan teori-teori. Secara umum hipotesis dibagi menjadi dua bagian yakni hipotesis nol atau statistik (H_0) dan hipotesis alternatif atau kerja (H_1).

Berdasarkan pembagian di atas, pembagian hipotesis nol atau statistik (H_0) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Tidak ada pengaruh positif signifikan kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang.

¹⁷Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 64

¹⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta 1993), 62

2. Tidak ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang
3. Tidak ada pengaruh positif signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang
4. Tidak ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang.
5. Tidak ada pengaruh positif signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Malang
6. Tidak ada pengaruh positif tidak langsung antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang
7. Tidak ada pengaruh positif tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang.

Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif signifikan kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang.
2. Ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang
3. Ada pengaruh positif signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang

4. Ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang.
5. Ada pengaruh positif signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Malang
6. Ada pengaruh positif tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang
7. Ada pengaruh positif tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang.

F. Originalitas Penelitian

Penelitian yang baru sifatnya mendukung, menolak atau memiliki sudut pandang yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama dan untuk bahan pertimbangan, maka penulis memaparkan beberapa hasil penelitian sebelumnya, yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh dedek IW Suastana, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru sebesar 48,8%.¹⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Munir, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi SMM ISO 9001:2008 kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,637.²⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Rohimah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru Islamic Village Karawaci Tangerang, metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja dengan nilai beta 0,377.²¹

Penelitian yang dilakukan oleh Wadzibah Nas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja guru terhadap kepuasan kerja pada SMA Negeri di Makasar. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian

¹⁹ I W. Suastana , *Kontribusi Gaya Kepemimpinan , Supervisi Akademik Kepala Sekolah, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru IPA Pada SMA Negeri di Kabupaten Tabanan. (e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 6, No1 Tahun 2015)*

²⁰ Miftahul Munir, *Pengaruh Implementasi SMM ISO 9001:2008, Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Bersertifikat ISO di Kabupaten Malang, (Malang, Pascasarjana Maliki), Tesis*

²¹ Siti Rohimah, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawati Tangerang, (Jakarta: Universitas Esa Unggul Jakarta, 2013)*

korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,195. dimana makin baik kecerdasan emosi dalam satu organisasi makin tinggi kineja guru yang dirasakan.²²

Tabel 1.1 Perbedaan dan Persamaan antara Peneliti dengan Peneliti Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Originalitas
1	I W Suatana (2015)	Sama-sama meneliti kecerdasan emosional dan motivasi kerja sebagai variabel independen	Fokus pada peningkatan kinerja pembelajaran dengan motivasi kerja dan kecerdasan emosional	Penelitian ini memiliki fokus untuk melihat kinerja guru yang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu; kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
2	Miftahul Munir (2017)	Sama-sama meneliti disiplin kerja sebagai variabel independen	Penelitian tersebut fokus pada kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja guru	
3	Siti Rohimah (2013)	Sama-sama meneliti disiplin kerja sebagai variabel independen	Penelitian tersebut fokus pada kompetensi dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja guru serta kepuasan kerja	

²² Wadzibah Nas, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah di Makasar*, (Makasar, Universitas Hasanuddin, 2017)

		dan kinerja guru sebagai variabel dependen	
4	Wadzibah Nas(2017)	Sama-sama meneliti kecerdasan emosional independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen	Penelitian ini terfokus pada kinerja guru yang dipengaruhi oleh kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu yang telah dikaji oleh peneliti, penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru masih belum ada. Penelitian ini berfokus pada kinerja guru yang dipengaruhi oleh tiga aspek yaitu kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi kerja. Maka peneliti merasa tertarik untuk menelaah tentang “Pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru se-Kabupaten Malang”.

G. Definisi Istilah

Guna mempermudah dalam pemahaman dan memberikan bahan penelitian, maka diperlukan definisi istilah sehingga penelitian tidak meluas pembahasannya dan sesuai dengan fokus penelitian. Adapun istilah-istilah yang perlu didefinisikan antara lain:

1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola dirinya sendiri dalam hal mengelola emosi, dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional harus dimiliki oleh seorang guru dalam mendidik karena kecerdasan emosional guru sangat menentukan suasana belajar dalam kelas, kecerdasan emosional dapat diukur melalui: a) mengenali emosi diri, b) mengelola emosi, c) memotivasi diri sendiri, d) mengenali emosi orang lain, e) membina hubungan baik.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja seseorang dapat diukur melalui: a) Pengendalian perilaku, b) Taat terhadap aturan, c) kesediaan melakukan pekerjaan, d) tanggung jawab melaksanakan tugas.

3. Motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk

mencapai kepuasan. Dengan indikator sebagai berikut: a) faktor pendorong seperti prestasi, pengakuan, kenaikan pangkat. b) faktor penyemangat seperti gaji, peluang untuk tumbuh, kondisi kerja, keamanan kerja.

4. Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai guru baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang guru. Dimana kinerja seorang guru dapat diukur melalui: a) perencanaan guru dalam pembelajaran, b) pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, c) penilaian pembelajaran



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja guru dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah “*performance*”, yang artinya adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Menurut Abd.Madjid kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak madrasah dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan madrasah yang secara legal, sesuai dengan moral, etika dan tidak melanggar hukum.²³ Menurut mulyasa menyatakan kinerja merupakan hasil atau keseluruhan dari proses, yang dapat diartikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja dan penampilan kerja.²⁴

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan sekolah tersebut. Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru

²³ Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, komitmen, dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), h. 11

²⁴ Mulyasa E, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Rosdakarya, 2005), h. 136

dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Berdasarkan Permeneq PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan Penilaian Pembelajaran.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Sutermeister mengatakan kinerja dipengaruhi oleh “kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*motivation*)”. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan dan minat. Keterampilan dipengaruhi oleh bawaan (bakat) dan keterampilan kepribadian. Motivasi dipengaruhi oleh interaksi faktor-faktor dari: 1) lingkungan fisik pekerjaan, 2) lingkungan sosial pekerjaan yang terdiri dari a) kepemimpinan, b) organisasi formal atau lingkungan organisasi yang mencakup struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi dan manajemen. Apabila dikaitkan dengan kinerja guru wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil kerja. Berkaitan dengan ini, Mitchell dalam Uno dan Lamatenggo merincikan cakupan wilayah kinerja atas lima faktor dominan

yaitu: “kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi”.²⁵

Berdasarkan kajian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal kinerja guru ditentukan oleh: a) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan atau yang dikenal dengan istilah *pre service education*, b) motivasi kerja, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki profesi sebagai guru. motivasi itu tentu saja tidak bisa dilepaskan dari faktor lingkungan dimana guru itu bekerja, baik lingkungan budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan bahkan iklim sekolah juga ikut menentukan kinerja seorang guru.

3. Standar Kinerja Guru

Standar kerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/ kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektif. Dengan kata lain standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam

²⁵ Uno, HB. Dan Lamatenggo, N, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, h. 68

mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Menurut Invan cevich patokan tersebut meliputi:

- a. Hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi sekolah
- b. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi sekolah.
- c. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi sekolah dalam memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam organisasi sekolah tersebut.
- d. Keadaptasian, mengacu kepada ukuran tanggapan organisasi sekolah terhadap perubahan yang terjadi.²⁶

Sehubungan dengan standar kinerja guru, sahertian dalam rusman menyimpulkan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: 1) bekerja dengan siswa secara individu, 2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, 3) pendayagunaan media pemebelajaran, 4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan 5) kepemimpinan yang aktif dari guru. Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja baik. Ada sepuluh kompetisi dasar yang harus dikuasai oleh seorang meliputi: 1) menguasai bahan/ materi pemebelajaran, 2) mengelola program pemebelajaran, 3) mengelola

²⁶ Invan cevich, JM, *Management Quality and Competitiveness*. (Chicago: Richard D. Irwin, 2006), h. 346

kelas, 4) menggunakan media dan sumber belajar, 5) menguasai landasan pendidikan, 6) mengelola interaksi pembelajaran, 7) menilai prestasi belajar siswa, 8) mengenali fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan, 9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan 10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

Kendati demikian, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik, karena kinerja guru tidak hanya semata diperoleh melalui kemampuan kompetensi, tetapi kinerja guru juga berkaitan dengan kemampuan memotivasi diri untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memotivasi diri untuk terus berkembang. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan perwujudan dari kompetensi guru ditambah dengan kemampuan diri dan motivasi untuk mengerjakan tugas dengan baik serta memacu diri secara terus menerus untuk berkembang.

4. Penilaian Kinerja

Dalam fungsi manajemen, bila sesuatu misi telah dituangkan dalam berbagai jenjang perencanaan, maka tindakan selanjutnya adalah melaksanakan sesuai dengan arah yang akan dicapai. Proses pelaksanaan yang memerlukan pengawasan ini dilakukan dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu proses formal dan sistematis di mana kinerja karyawan dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi.

Newstrom dan Davis dalam Tampubolon menjelaskan bahwa terdapat kegunaan penilain kinerja bagi organisasi, antara lain:

- a. Peningkatan kinerja
- b. Penyesuaian kompetensi
- c. Keputusan penempatan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Menganalisis kesalahan dalam desain pekerjaan²⁷

Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang sangat luas. Tujuan umum penilaian kinerja yaitu: 1) memperbaiki pelaksanaan pekerjaan, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja dapat mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam pelaksanaan misi organisasi melalui pelaksanaan masing-masing 2) meningkatkan motivasi kerja yang berpengaruh pada prestasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kinerja guru dapat diukur melalui perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang aktif dan efisien, yang mengacu pada permenneq PAN dan RB No. 16 tahun 2009 tentang jabatan fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Penilaian kinerja guru adalah penilaian dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama

²⁷ Liosten riana roosida ully tampubolon, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (yogyakarta, CV Andi Ofset, 2014), hlm, 27-28

guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatan yang diuraikan sebagai berikut:²⁸

- a. Perencanaan Pembelajaran yaitu memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik, menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir, merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, dan memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi.
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif yaitu memulai pembelajaran dengan efektif, materi pelajaran yaitu menerapkan strategi pembelajaran materi pelajaran yaitu menerapkan strategi pembelajaran yang efektif, memanfaatkan sumber / media belajar, memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran, menggunakan bahasa yang tepat dan benar, mengakhiri pembelajaran yaitu merancang alat evaluasi,
- c. Penilaian pembelajaran yaitu merancang alat evaluasi menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian, memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya

²⁸Tim Direktorat Profesi Pendidik, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, di review oleh Tim Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2012, Buku 1, hlm 5

5. Kinerja guru dalam perspektif Al-Qur'an

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu disalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan. Kinerja dalam perspektif islam dapat dilihat dari Qur'an Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسُدَّرَ دُونَ الدُّعَاءِ الْمَالِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakan: “ Bekerjalah Kamu, maka Allah dan Rasul (Nya) serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S At Taubah: 105)²⁹

Ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan dari hasil yang diperoleh dan apabila diterapkan dengan baik akan tercipta kinerja yang baik

B. Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Memilik kemampuan untuk memahami diri sendiri dan memahami orang lain sangatlah diperlukan oleh seseorang, terutama dalam dunia pendidikan seorang guru harus memiliki kecerdasan emosional yang baik

²⁹ Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahan, 2009, Q.S At Taubah: 105

dalam mengajar. Menurut Chaplin emosional adalah 1) berkaitan dengan ekspresi emosi atau dengan perubahan-perubahan yang mendalam yang menyertai emosi. 2) mencirikan individu yang mudah terangsang untuk menampilkan tingkah laku emosional.³⁰ Sedangkan Golomen dan Efendi mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai “kemampuan mengenai perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain.”³¹

Menurut Agustian kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami emosi dan menjadikan sumber informasi yang pokok untuk memahami diri sendiri dan orang lain, sebagai langkah untuk mencapai tujuan. Kemampuan itu dapat dikembangkan dari waktu ke waktu, dan kecerdasan itu pula yang menjadi pembeda antara kecerdasan emosional yang dapat terus berkembang dari pada kecerdasan intelektual. Dengan demikian, kecerdasan emosional adalah kemampuan guru dalam memahami gejala emosi secara tepat. Pemahaman gejala emosi tersebut yaitu: mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, mampu memotivasi dan mengelola emosi diri sendiri, serta mampu menjalin hubungan baik dengan orang lain³². Mayer dan salovey dalam Tahir Mehmood juga mengatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan perpaduan

³⁰ Chaplin, J. P. *Kamus Lengkap Psikologi*, Terjemahan Kartini Kartono, Jakarta: Rajawali Pers, h. 165

³¹ Efendi, *Revolusi Kecerdasan Abad 21 Kritik MI, EI, SQ, AQ & Successfull Intelligent Atas IQ*, Bandung: Alfabeta, h. 82

³² Agustian A. G. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ power sebuah Innes Journey Melalui Al-Ihsan*, Jakarta: Arga Publishing, h. 64

kemampuan yang menggabungkan untuk membedakan perasaan dalam diri sendiri dan perasaan orang lain.³³ Goleman juga menerangkan bahwa peran kecerdasan kognitif (akademik) yang mendukung kesuksesan hidup seseorang hanya berkisar 20%, sedangkan 80% nya berupa dari kecerdasan emosional.³⁴ Pendapat Goleman tersebut dapat dipahami bahwa kecerdasan emosional sangat mempengaruhi kehidupan seseorang terlebih yang berprofesi sebagai guru, dimana guru tidak hanya dituntut untuk memiliki kecerdasan emosional yang bagus, akan tetapi guru juga memiliki kewajiban untuk mendidik siswa sehingga menjadi pribadi yang cerdas baik secara skill maupun sikap.

2. Komponen Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional memiliki komponen-komponen tertentu.

Komponen kecerdasan emosional menurut Goleman dalam Efendi:

a. Kesadaran diri

Komponen kesadaran diri mencakup guru mengenai tentang dirinya sendiri, mengamati diri sendiri, mengenali perasaan sendiri, menghimpun kosakata perasaan, menerima diri sendiri, mengenali hubungan antara diri, lingkungan, dan Tuhan, serta mengenali hubungan antara gagasan, perasaan dan reaksi. Orang yang memiliki kesadaran diri adalah orang yang mengenali emosinya ketika emosi itu terjadi, sikap itu meliputi:

³³ Tahir Mehmood, *Impact of Emotional Intelligence on the Performannce of University Teachers*, International Journal of Humanities Social Science, Vol. 3, No. 8, October 2013.

³⁴ Purwa Tmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*, (Jogjakarta: AR Ruzz Media, 2012), h. 159

- 1) Mengetahui emosi yang sedang ia rasakan dan mengapa itu terjadi
- 2) Menyadari hubungan antara perasaan, pikiran dan perbuatan
- 3) Menyadari akan kemampuan dan kekurangannya
- 4) Intropeksi dan bercermin dari pengalamannya
- 5) Berkeyakinan kuat dalam melakukan apa yang benar
- 6) Terbuka dan memiliki kemauan untuk memperbaiki diri
- 7) Mampu membuat keputusan tanpa memihak.³⁵

b. Pengaturan diri

Menurut goleman, aspek ini merupakan penangan perasaan agar dapat terungkap dengan tepat. Komponen pengaturan diri mencakup beberapa aspek. Aspek tersebut diantaranya: 1) guru mampu memahami apa yang ada dibalik perasaan. 2) guru mengetahui cara menangani kecemasan, amarah, dan kesedihan, tanggung jawab terhadap keputusan dan tindakan, serta tindak lanjut kesepakatan. Kecakapan ini bergantung pada kesadaran diri, oleh karena itu apabila guru sebagai makhluk individu dan sosial, yang kurang baik dalam keterampilannya ini akan terus menerus melawan perasaan murung,, sementara yang memiliki keterampilan dapat bangkit kembali dengan jauh lebih cepat.³⁶

³⁵ Yatin Riyanto, *Paradigma Baru Pembelajaran Sebagai Referensi Bagi Guru atau Pendidik dalam Implementasi Pembelajaran yang Efektif dan Berkualitas*, Jakarta: Kencana, 2010, h. 254

³⁶ Goleman D, *Kecerdasan Emosional*, Alih Bahasa: T Hernaya, Jakarta: Gramedia, h. 38

c. Motivasi

Komponen motivasi mencakup beberapa aspek. Aspek yang dimaksud di antaranya guru mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain, menurut Golomen, menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberikan perhatian, untuk memotivasi diri sendiri serta untuk beekreasi. Kendali diri emosional yang menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati merupakan landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Artinya, tidak terkecuali dalam bidang pendidikan yang menjadi tempat guru bekerja. Apabila guru mampu menyesuaikan diri, maka akan memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Dengan demikian, guru yang memiliki keterampilan memotivasi cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

d. Empati dan keterampilan sosial

Komponen empati dan keterampilan sosial mencakup beberapa aspek. Aspek yang dimaksud diantaranya: 1) guru mampu memahami perasaan orang lain, 2) menerima sudut pandang orang lain, 3) menghargai perbedaan pendapat, 4) komunikasi, 5) membina hubungan dengan orang lain, 6) cara mengungkapkan perasaan yang baik, 7) bertanya yang baik, 8) ketegasan, 9) membedakan antara apa yang dikatakan dan penilaian kita atas itu, 10) kerja sama dan ukhwah, 11) dinamika kelompok, 12) konflik dan pengelolaannya, 13) tanggung

jawab pribadi, 14) membuka diri, 15) menerima diri sendiri, dan 16) merundingkan kompromi.

3. Ciri-ciri yang mengindikasi seseorang memiliki kecerdasan emosional

Secara umum ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosional adalah mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati dan berdo'a. Ciri-ciri seseorang dikatakan memiliki kecerdasan yang tinggi apabila ia secara sosial mantap, mudah bergaul, tidak mudah takut atau gelisah, mampu menyesuaikan diri dengan beban stress. Memiliki kemampuan besar untuk melibatkan diri dengan orang-orang atau permasalahan. Untuk mengambil tanggung jawab dan memiliki pandangan moral.

4. Pengukuran kecerdasan emosional guru

Golmen mengungkapkan lima dimensi lima kecerdasan emosional yaitu, kemampuan untuk mengenali diri sendiri dan kemampuan untuk mengenali emosi orang lain

- a. Mengenali emosi diri adalah kesadaran diri untuk mengenal perasaan emosional. Kesadaran diri merupakan prasyarat bagi keempat dimensi utama lain. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan diri sendiri akan membuat diri sendiri terbelenggu dalam kekuasaan perasaan. Orang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaannya adalah motor yang handal bagi kehidupan mereka sendiri karena mempunyai

kepekaan lebih tinggi terhadap perasaan mereka yang sesungguhnya atas pengambilan keputusan. Dengan adanya kesadaran diri maka seseorang dapat mengetahui keadaan mereka, dan dengan mengetahui keadaannya maka dapat mengubah perilakunya menjadi lebih baik.

- b. Dimensi mengelola emosi adalah pekerjaan yang cukup sulit. Namun jika emosi bisa dikuasai, tentu emosi dapat dikelola dengan baik. Dengan artian terciptaan keseimbangan emosi atau pengendalian emosi. Salah satu kemampuan mengelola emosi adalah menyesuaikan emosi, pikiran dan perilaku dengan perubahan situasi dan kondisi. Unsur kecerdasan emosional ini mencakup seluruh kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang tidak biasa, tidak terduga dan dinamis. Seorang yang fleksibel adalah seorang yang tangkas, mampu bekerjasama yang menghasilkan sinergi, dan dapat menanggapi perubahan secara luwes.
- c. Dimensi memotivasi diri sendiri. Menurut Mc Donald berasal dari motivasi yang berupa dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Sekurang-kurangnya dalam rumusan tersebut terdapat tiga hal yang berkaitan yaitu: 1) motivasi dimulai dari adanya perubahan energy di dalam pribadi, 2) motivasi ditandai oleh perasaan effektive arousal, bermula dari ketegangan psikologis lalu suasana

emosi yang menimbulkan kelakutan yang bermotif. 3) motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan.³⁷

- d. Dimensi mengenal emosi orang lain atau berempati adalah kemampuan untuk mengenali perasaan dan keinginan orang lain. Seseorang yang dapat melihat atau memiliki empati tinggi lebih mampu melihat sinyal emosi dan pergaulan sosial. Kemampuan membaca perasaan orang lain bertambah dengan adanya pengetahuan mengenali emosi diri sendiri dan orang lain. Oleh karena itu sangat dianjurkan untuk menkomunikasikan perasaan kepada teman yang lebih dekat secara intensif
- e. Dimensi membina hubungan dengan orang lain berkaitan dengan keterampilan emosi orang lain. Untuk dapat mengelola emosi orang lain terlebih dahulu harus mampu mengendalikan diri, mengendalikan emosi yang berpengaruh buruk dalam hubungan sosial. Menyimpan kemarahan membebaskan stres tertentu dan mengespresikan perasaan diri.

³⁷ A Tabrani Rusyan, Dkk, *Pendekatan Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Karya, 1989), h. 101

5. Kecerdasan Emosional dalam Perspektif Al-qur'an

لِكَيْلَا تَأْسَوْا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَاكُمْ
 ۝ وَاللَّهُ لَا يُدْبِرُكُم مَّا خَتَمَ الْفَخُورِ

Artinya: supaya kamu jangan terlalu berduka cita terhadap apa yang luput dari dirimu, dan supaya kamu jangan terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. Dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong lagi membanggakan diri. (Q.S Al Hadid: 23)³⁸

Ayat diatas menjelaskan bahwa pengaturan emosional sangat diperlukan baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain, islam mengajarkan agar manusia tidak berlebihan-lebihan dalam meluapkan emosinya dikarenakan intensitas emosi yang terlalu tinggi dapat membuat seseorang kehilangan kontrol, baik emosi negatif maupun emosi positif. Dalam konteks pendidikan Islam sendiri, kecerdasan emosional dapat diartikan suatu kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah dengan cara melakukan interaksi yang baik dengan orang lain serta berserah diri kepada Allah. Kecerdasan emosional juga dijelaskan dalam ayat di atas sebagai sikap untuk saling menghargai terutama antar guru maupun menghargai siswa. Karena dewasa ini guru tidak dikatakan mengajar dalam artian siswa merupakan gelas kosong yang selalu harus diisi, akan tetapi guru melakukan pembelajaran dimana terjadinya saling bertukar pendapat antara gguru dan siswa serta untuk mengasah keterampilan berpikir siswa.

³⁸ Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahannya, 2009, Q.S Al Hadis: 32

C. Disiplin Kerja Guru

1. Pengertian Disiplin Kerja guru

Dalam melaksanakan kegiatan salah satu hal terpenting adalah harus adanya kedisiplinan saat melakukannya. Terutama bagi seorang guru dalam bidang pendidikan. Uno mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap mental seseorang yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan-aturan yang dilandasi oleh rasa tanggung jawab.³⁹ selanjutnya Haris sebagaimana dikutip oleh widodo berpendapat bahwa disiplin secara mendasar mangacu pada prinsip setiap organisasi pada tingkat belajar mengendalikan dirinya agar selaras dengan kekuatan-kekuatan di sekitar lingkungan yang pernah dialaminya.⁴⁰

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan upaya-upaya pengendalian perilaku seseorang (guru) dalam bekerja agar sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Dalam hal tersebut tentunya sekolah bertujuan untuk membangun karakter dan kebiasaan kerja secara efisien dan efektif.

Uno mengatakan bahwa disiplin kerja meliputi ketaatan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya terutama dalam menaati dan melaksanakan tugas tanggung jawabnya dalam proses belajar mengajar dan pembinaan siswa.⁴¹ Dengan demikian disiplin kerja guru merupakan pengendalian perilaku yang disesuaikan dengan norma, kapatuhan,

³⁹ Hamzah B Uno & Lina Lamatnggo, *Tugas Guru dalam Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 36

⁴⁰ Bernadus Widodo, *Jurnal Widya Warta* No. 1 Tahun XXXV II/ Januari 2013 ISSN 0854-1981

⁴¹ Hamzah B Uno & Lina Lamatnggo, "*Tugas Guru*", h. 39

ketaatan, kesediaan, tanggung jawab dan kesedaran guru dalam bekerja berdasarkan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan lembaga/ instansi pendidikan yang bersangkutan.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja Guru.

Uno mengatakan bahwa disiplin dapat dibedakan menurut tingkatannya, yaitu:⁴²

- a. Disiplin pribadi sebagai perwujudan yang lahir dari kepatuhan atas aturan-aturan yang mengatur perilaku individu.
- b. Disiplin kelompok sebagai perwujudan disiplin yang lahir dari sikap taat dan patuh terhadap hukum-hukum dan norma-norma yang berlaku pada kelompok atau bidang-bidang kehidupan manusia.
- c. Disiplin nasional, yaitu disiplin yang lahir dari sikap patuh pada peraturan/undang-undang yang ditunjukkan kepada seluruh lapisan masyarakat secara nasional.

Sedangkan Siagian mengatakan terdapat dua jenis disiplin kerja dalam organisasi yaitu bersifat preventif dan bersifat korektif.⁴³

a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan ini merupakan tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai seorang guru berperilaku

⁴² Hamzah B Uno & Lina Lamatnggo, "*Tugas Guru*". h. 16

⁴³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011),

negatif. Setidaknya ada tiga hal yang perlu agar pendekatan disiplin preventif ini dapat berhasil.

Pertama, para anggota organisasi (warga sekolah) perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang bukan miliknya. Kedua, para karyawan (guru dan tenaga kependidikan) perlu diberi penjelasan tentang ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Ketiga, para karyawan didorong agar menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

b. Pendisiplinan Korektif

Seorang guru dalam suatu sekolah, apabila jelas-jelas melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, biasanya akan dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya sanksi tergantung pada bobot hukuman dengan pelanggaran yang telah dilakukan. Pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam artian agar terjadi perubahan sikap dan perilaku dimasa depan. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran yang serupa.

Dari pendekatan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan tindakan disiplin dapat dikategorikan dalam tiga hal yaitu: 1) memperbaiki perilaku pelanggaran aturan/standar, 2) mencegah orang

lain melakukan tindakan serupa, dan 3) mempertahankan standar kelompok yang konsisten dan efektif.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang, antara lain: a) tujuan dan kemampuan, b) teladan pemimpin, c) balas jasa/gaji dan kesejahteraan, d) keadilan, e) pengawasan melekat, f) sanksi hukuman, g) ketegasan Pemimpin, h) hubungan kemanusiaan.⁴⁴

Sementara itu Mulyadi mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain: (a) faktor pengaruh pemberian kompetensi, faktor keteladanan pemimpin organisasi, (b) faktor adanya aturan atau tolak ukur pasti, (c) faktor sikap pemimpin dalam mengambil keputusan, d) faktor adanya pengawasan dari pemimpin, dan e) faktor perhatian kepada karyawan.⁴⁵

Hal senada juga disampaikan oleh Singodimejo sebagaimana dikutip Sutrisno bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya: a) besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, b) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, c) ada tidaknya pengawasan pimpinan, d) ada tidaknya perhatian

⁴⁴ Melayu S.P. Hasibuann, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h.195

⁴⁵ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 195

kepada para karyawan , dan e) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. ⁴⁶

4. Aspek-aspek Pengukuran Disiplin Kerja Guru

Kunci keberhasilan suatu sekolah/madrasah guru dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja sebagai ketaatan menjalankan peraturan mempunyai beberapa fungsi. Diantaranya disiplin berfungsi sebagai peningkat produktivitas yang tinggi, kreativitas dan aktivitas serta motivasi guru dalam mengajar agar tercipta proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Disisi lain disiplin kerja guru juga berfungsi untuk memperteguh guru dan memberikan kemudahan dalam memperoleh hasil kerja yang memuaskan, memberikan kesiapan bagi guru dalam melaksanakan proses kerja dan akan menunjang hal-hal yang positif dalam melakukan berbagai fungsi kegiatan dan proses kerja guru. dengan demikian betapa pentingnya disiplin kerja guru, sehingga jelas guru yang memiliki disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Jadi produktivitas kerja dituntut oleh disiplin kerja.

⁴⁶ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2016), h. 87

Veitzhal rivai menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

a. Kehadiran.

Kehadiran menjadi salah satu indikator yang mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan tidak akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki kswaspadaan tinggi akan senantiasa berhati-hati serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Terkadang beberapa pegawai melakukan tindakan yang tidak sopan kepada orang lain. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.⁴⁷

⁴⁷ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004), h. 444

Pendapat yang lain oleh Soejono, beliau mengemukakan aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- a Karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur

Disiplin kerja karyawan dikatakan baik jika datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur.

- b Berpakaian rapi

Salah satu hal yang penting bagi seorang guru yang mempengaruhi disiplin kerja adalah berpakaian rapi. Karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

- c Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik.

- d Memiliki sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga peralatan kantor terhindar dari kerusakan.

- e Tanggung jawab yang tinggi

- f Ketaatan terhadap aturan.⁴⁸

Dalam penelitian ini pengukuran disiplin kerja guru didasarkan pada teori yang disampaikan oleh Uno bahwa aspek-aspek pengukuran disiplin kerja guru terdiri dari:

⁴⁸ Soejo Soekanto, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengakuan Hukum*, (Jakarta: Gravindo Persada, 1878)

a. Pengendalian perilaku

Pengendalian perilaku yang dimaksud disini adalah keterampilan seorang guru melakukan berbagai pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak agar sesuai dengan aturan.

b. Taat terhadap aturan

Guru yang taat akan peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan.

c. Kesediaan melakukan pekerjaan

Kesediaan merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan-peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Dalam hal ini kesediaan seorang guru dalam melaksanakan tugas dengan hati dan sesuai aturan yang ada.

d. Tanggung jawab melaksanakan tugas

Merupakan bentuk kesadaran akan kewajiban. Tanggung jawab seorang guru adalah merencanakan, melaksanakan evaluasi pembelajaran dengan baik dan tepat waktu.

e. Kesadaran atas Tugas

Merupakan sikap seseorang untuk mentaati segala peraturan karena sadar akan tugas dan tanggung jawab maka mereka melaksanakan tugas secara baik tanpa ada paksaan.⁴⁹

⁴⁹ Hamzah B Uno & Lina Lamatnggo, "*Tugas Guru*", h. 41

5. Disiplin kerja perspektif Al-Qur'an

Kedisiplinan dipandang memiliki peran penting dalam kesuksesan pendidikan, berawal dari pembiasaan, ketegasan dan sanksi yang diberikan atas pelanggaran-pelanggaran tata terib sehingga dapat tercipta disiplin yang bagus. Disiplin kerja dalam Al- Qur'an:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ
مِنْكُمْ

فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “ Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya) dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalilah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya”. (Q.S An Nisa: 59)⁵⁰

Ayat diatas menunjukkan bahwa disiplin merupakan dasar untuk mematuhi dan taat kepada pemimpin dan taat terhadap peraturan. Dalam hal ini adalah peraturan dan tata tertib dalam lembaga sekolah, peraturan yang dibuat merupakan untuk kesuksesan bersama, karena dengan kepatuhan terhadap aturan. Hal tersebut akan dapat memunculkan sikap sadar terhadap

⁵⁰ Departemen Agama, Al Qur'an dan Terjemahannya, 2009, Q.S An Nisa: 59

diri sendiri untuk bersikap disiplin dalam setiap perbuatan sehingga tercipta kesuksesan.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi kerja

Manusia dalam bertindak selalu disebabkan oleh faktor-faktor yang datang dari luar dirinya dan juga ditentukan oleh faktor-faktor yang ada dalam diri manusia itu sendiri, dimana daya pendorong yang dimaksud adalah motivasi. Hamza B. Uno berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam satu perilaku.⁵¹

Menurut Mc Donald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya ‘feeling’ dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Oleh karena itu terdapat tiga elemen penting:

- a. Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem yang ada pada organisme manusia
- b. Motivasi ditandai dengan munculnya ras “feeling’ seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, emosi yang dapat menentukan tingkah dan laku manusia.
- c. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan, jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yaitu tujuan.

⁵¹ Hamza B.Uno, *Teori Motivasi dan pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.

Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia tetapi kemunculannya adanya unsur lain hal ini.

2. Bentuk-bentuk motivasi Kerja

Macam-macam ataupun bentuk motivasi kerja dilihat dari sumber timbulnya dapat diolongkan menjadi dua yaitu:

a. Motivasi Instristik

Menurut pendapat Sardiman A.M, yang dimaksud dengan motivasi instristik adalah, “motif-motif yang menjadi aktif atau yang berfungsinya tidak perlu ajakan dari luar. Karena dalam diri setiap individu sudah ada motivasi.

b. Motivasi Eksternal

Motivasi ini mengacu kepada faktor-faktor dari luar atau dengan kata lain adanya daya penggerak yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu tindakan atau aktivitas yang disebabkan adanya pengaruh dari luar (dorongan) dan pihak lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia lupa ataupun sengaja untuk melanggar aturan yang telah ada. Dalam hal ini maka seorang pemimpin harus memberikan motivasi.

3. Fungsi Motivasi

Setiap motivasi mempunyai hubungan erat dengan suatu tujuan, karena motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang

melakukan seseorang sesuatu untuk mencapai tujuan.⁵² Sehubungan dengan itu fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus di kerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dijalankan serasi guna mencapai tujuannya.⁵³

4. Proses Motivasi

Proses terjadinya motivasi menurut Zainun adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar. Dan untuk memenuhi kebutuhan timbullah dorongan untuk berperilaku. Bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan. Maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang.

Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya, oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang terjadinya disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadi dorongan untuk berperilaku.

⁵² Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: CV, Rajawali, 2002), h. 70-71

⁵³ Mustika Sulistio Ningsih, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton*, Bandar Lampung, 2017, h. 18-19

Jangka waktu yang tertentu akan timbul kebutuhan lagi untuk dipenuhi. Apabila suatu yang sama timbul berulang-ulang dengan berlangsungnya waktu maka yang berlaku adalah proses motivasi sebagaimana gambar proses motivasi diatas, namun jika setiap timbul kebutuhan baru, tetapi kebutuhan tersebut termasuk ke dalam jenjang gelombang yang lebih tinggi tingkatannya, maka hal ini disebut jenjang kebutuhan maslow.

5. Konsep Motivasi Kerja Guru

Callahan and Clark mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu.⁵⁴ Menurut Vroom motivasi merupakan bagian dari unsur yang dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi jelas diperlukan untuk memelihara semangat dan bahkan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan secara produktif.

Menurut engkoswara dan Aan Komariah beberapa hal yang dapat dijadikan teknik memotivasi sebaga berikut: 1) pemberian gaji yang cukup, 2) memperhatikan kebutuhan sosial, 3) sesekali menciptakan suasana santai, 4) memperhatikan harga diri, 5) menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, 6) memberikan kesempatan untuk maju, 7) memperhatikan perasaan aman para pegawainya untuk menghadapi masa depan, 8) mengusahakan loyalitas karyawan, 9) sesekali mangajak

⁵⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 143

karyawan untuk beruntung, 10) memberikan insentif, 11) fasilitas yang menyenangkan.⁵⁵

Menurut Elliterius sennen, motivasi guru merupakan kondisi yang menggerakkan agar guru mampu mencapai tujuan atau kondisi yang mampu membangkitkan dan memelihara perilaku guru. Adapun indikator terkait dengan motivasi kerja guru diantaranya terdiri dari: 1) tujuan yang dicapai, 2) daya tahan, 3) sasaran kerja, 4) kepuasan kerja, 5) usaha.⁵⁶

6. Teori Kebutuhan McClelland

Teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh McClelland memfokuskan pada tiga kebutuhan dasar manusia yaitu: (1) kebutuhan akan prestasi, adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, (2) kebutuhan akan kesuksesan, adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang tersebut (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian, (3) kebutuhan afiliasi, adalah hasrat untuk berinteraksi antar pribadi yang ramah dan akrab.⁵⁷ Pembahasan tentang motivasi kerja kiranya lebih tepat bila menggunakan teori kebutuhan yang dikembangkan oleh McClelland.

Dari riset mengenai kebutuhan akan beprestasi, McClelland mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri dari orang

⁵⁵ Engkoswara & Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta), h. 43

⁵⁶ Elliterius Sennen, *Hubungan antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi dan Motivasi kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai, Tesis*, (Yogyakarta: PPS-UNY, 2011), h. 62

⁵⁷ D. C. Mteori c Clelland, *The Achieving Society*, (New Jersey: Princetod, D Van Nostand, 1961), h. 26

lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menentukan pemecahan terhadap problem-problem, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka, sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.⁵⁸

Kebutuhan akan kekuasaan (*n, Pow-Need for power*) adalah hasrat untuk memiliki dampak, berpengaruh, dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan *nPow* yang tinggi menikmati untuk dibebani, berusaha untuk mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan dalam situasi kompetitif dan berorientasi status, dan cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja yang efektif. lebih lanjut Robbins mengemukakan tentang kebutuhan yang ketiga dari teori McClelland, yaitu kebutuhan akan pertalian atau afiliasi (*naff- need for affiliation*) bahwa individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi.⁵⁹

McClelland mengemukakan teori motivasi berhubungan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang

⁵⁸ Robbins, P. Stephen, *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta Prenhallindo, 2010), h. 173

⁵⁹ Robbins, P. Stephen, "*Prilaku Organisasi*",...h. 174

diperoleh dari kebudayaan. Menurutnya terdapat jenis kebutuhan yaitu: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, dan kebutuhan untuk berafiliasi.

7. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi seorang pekerja biasanya merupakan hal yang sangat rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran uang atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) keinginan untuk hidup
- 2) keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 3) keinginan untuk dapat memiliki
- 4) keinginan untuk kekuasaan
- 5) keinginan untuk memperoleh pengakuan.⁶⁰

Selain faktor-faktor internal, faktor eksternal juga sangat penting dalam hal motivasi kerja seseorang yang meliputi:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik

⁶⁰ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Pranadamedia Group, 2015), h. 118

- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggungjawab
- 6) Peraturan yang fleksibel.⁶¹

Dapat diasumsikan bahwa, keberhasilan suatu lembaga akan semakin baik apabila ada motivasi yang tinggi, dan motivasi tersebut bisa saja datang dari faktor internal dan eksternal yang keduanya sama-sama sangat menentukan tingkat tinggi atau lemahnya motivasi yang kerja yang akan mereka tunjukkan.

8. Cara Mengukur Motivasi Kerja

Pengukuran tentang motivasi kerja telah banyak dikembangkan, salah satunya oleh McClelland yang mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yang bisa dijadikan indikator dalam mengukur motivasi berprestasi tinggi yang bisa dijadikan indikator dalam mengukur motivasi kerja, yaitu: (1) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) berani mengambil dan memikul resiko, (3) memiliki tujuan realistik, (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, (5) memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁶²

Sedangkan Edward Murray yang dikutip oleh Anwar berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi

⁶¹Edy Sutrisno, "*Budaya Organisasi*",... h. 120

⁶² Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), h.

adalah sebagai berikut: (1) melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, (2) melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan, (3) menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, (4) berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu, (5) melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan, (6) mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan (7) melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.⁶³

9. Motivasi Kerja dalam perspektif Al-Qur'an

Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus tertanam dalam diri, motivasi sangat menentukan kualitas perbuatan seseorang, setiap perbuatan pastinya didasari motivasi tertentu, motivasi dalam perspektif Al- Qur'an dapat dilihat dari Qur'an Surat Ali Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman”. (Q.S Ali Imran: 139)⁶⁴

Dari ayat di atas dapat diasumsikan bahwa setiap individu hendaknya memiliki motivasi diri yang tinggi dalam melakukan sesuatu, motivasi diri yang tinggi dapat menjadikan seseorang menjadi pribadi yang handal dalam kehidupan, karena dengan motivasi yang tinggi akan dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

⁶³Anwar Prabu Mangkunegara, “*Evaluasi Kinerja*”,... h. 68

⁶⁴Departemen Agama, Al Qur'an dan Terjemahannya, 2009, Ali Imran: 139

E. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja

Saat ini dunia kerja telah menjadi salah satu yang sangat diinginkan oleh setiap orang. Orang-orang yang masuk dalam dunia kerja pun bukanlah mereka yang tidak memiliki kemampuan atau kecerdasan semata, melainkan mereka yang memiliki kemampuan dalam bidang pekerjaannya. Tetapi saat ini parameter penilain pun berubah, seluruh dunia tidak lagi memandang seseorang dengan IQ tinggi menjadi jaminan orang tersebut meraih kesuksesan. Kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi, bahkan dijelaskan bahwa emosi seseorang berada di dalam lubuk hati dan naluri yang tersembunyi. Sedangkan motivasi dalam hal ini merupakan suatu dorongan yang dapat mengerakan jiwa dan jasmani untuk bertingkah laku.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Asmiranda Sudiman menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja.⁶⁵ Artinya Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang erat terhadap motivasi kerja, karena motivasi kerja salah satu yang menjadi komponen dalam kecerdasan emosional guru, Goleman dalam Uno⁶⁶ menyatakan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari komponen yang meliputi 1) kesadaran diri, 2) mengelola emosi, 3) motivasi diri, 4) empati; dan 5) keterampilan sosial.

⁶⁵ Asmiranda Sudiman, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika SMP se-Kota Ternate*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Makasar, 2016

⁶⁶ Hamza B Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010) h. 74

Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diberikan kesimpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dalam melaksanakan kerjanya.

H1 = Terdapat Pengaruh Positif Signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Salah satu yang membuat orang berhasil yaitu orang yang selalu tekun dan selalu disiplin akan apa yang dikerjakan, disiplin sangat penting bagi guru saat berkerja, tanpa disiplin yang baik, suasana dalam bekerja tidak akan kondusif. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Sedangkan motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dilakukan dengan kemampuan yang ada dalam diri. Seorang guru harus selalu termotivasi agar dapat meningkatkan kinerjanya, karena ada kalanya pada diri seorang guru timbul kejenuhan dalam mengajar. Sehingga untuk meningkatkan kinerja, kedua hal tersebut harus saling berhubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kualitas dirinya.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Andri Sulistyو antar disiplin kerja dengan motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik terutama

dalam meningkatkan kinerjanya.⁶⁷ Artinya disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh pada motivasi kerja seseorang. Seperti yang dikemukakan Nuestrom dalam Rika Verawati menjelaskan bahwa tingkat disiplin kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti 1) tingkat komitmen kerja, 2) pemberian imbalan yang adil, 3) motivasi kerja, 5) kepuasan kerja dan 6) kepemimpinan.⁶⁸

H₂ = Terdapat Pengaruh Positif Signifikan Antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Peter Salovey dalam Hamzah B Uno mengatakan kualitas emosional penting bagi keberhasilan.⁶⁹ Emosi kita berhubungan erat dengan pencapaian tujuan. Kita merasa baik atau buruk, tergantung pada bagaimana kita bergerak untuk mencapai tujuan yang kita inginkan.⁷⁰ Kecerdasan emosional jauh lebih penting dari pada kecerdasan intelektual dalam mempengaruhi sukses hidup seseorang, karena gejolak perasaan mempengaruhi gejolak pikiran. Sekalipun seseorang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, namun jika tidak mampu mengendalikan emosinya dengan baik, seseorang akan cenderung mudah mengalami

⁶⁷ Andri Sulisty, *Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau dari Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Guuru di SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*, Universitas Sebelas Maret Surakarta: Jawa Tengah, 2015, h. 289

⁶⁸ Rika Verawati, *Pengaruh Komitmen kerja, disiplin kerja terhadap motivasi guru bidang studi IPS SMAN Kabupaten Padang Pariaman*, Jurnal Economica, Vol. 3, No. 2, Tahun 2015, ISSN: 2302-1590

⁶⁹ Hamza B Uno, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, h.67

⁷⁰ Brian Marwensdy, *psikologi Umum Sebuah Padangan Apresiasi*, Jakarta: Salemba, 2010, h. 64

hambatan dalam interaksi sosial. Akhirnya ia akan mengalami banyak kesulitan dalam pekerjaannya.⁷¹

Menurut Goleman kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja atau hasil kerja seseorang.⁷²Sementara Anthony Dio Martin mengatakan kelebihan antara orang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dengan yang lainnya adalah:

- a. Orang yang memiliki kecerdasan emosional lebih sukses bekerja, karena mereka lebih berempati, komunikatif, lebih tinggi rasa humorna dan lebih peka akan kebutuhan orang lain.
- b. Mereka dapat menyeimbangkan rasio dan emosi, tidak terlalu sensitif dan emosional, sehingga orang seperti ini banyak disukai orang.
- c. Mereka menanggung stres yang lebih kecil, karena dapat mengungkapkan perasaan bukan memendamnya. Sehingga sekalipun sedang ada masalah pekerjaannya tidak terganggu.
- d. Disaat orang lain menyerah, putus asa dan frustrasi, mereka sebaliknya, karena mereka mampu memotivasi dirinya.
- e. Mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.⁷³

Penelitian tentang kecerdasan emosional dengan kinerja yang dilakukan oleh Dedek Iskandar menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. penelitian yang dilakukan oleh Mukti Ali

⁷¹ Hamza B Uno, "*Teori Kinerja dan Pengukurannya*"..., h. 68

⁷²Daniel Goleman, *Emotinal Intellegence*, penerjemah T. Hernaya, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), h.16

⁷³ Anthony Dio Martin, *Emotional Quality Management*, (Jakarta: HR Excellency, 2003), h. 26

menyebutkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.⁷⁴ Dan penelitian I W Suatana yang menyebutkan bahwa adanya kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.⁷⁵Intinya dari penjelasan para ahli di atas menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

H₃= Terdapat Pengaruh Positif Siginifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Suksesnya suatu pekerjaan tidak terlepas dari sikap disiplin yang bagus dari seseorang tersebut. Menurut slamet mendefenisikan disiplin sebagai bentuk pengendalian diri, dan pelaksanaan kerja yang teratur serta menunjukkan kesungguhan tim kerja. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit buat organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.⁷⁶ Berdasarkan konteks tersebut dapat dikemukakan bahwa disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan suatu menjadi baik. Disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. sebagaimana Temuan penelitian oleh kaliri mengungkapkan bahwa, terdapat pengaruh positif

⁷⁴Mukti Ali, *Effect of Emotional Intelligence, Commitment, and Motivation Towards Teachers Performance*, International Journal of Entrepreneurship and Business Development, Vol. 3, No. 4, 2018, ISSN: 2597-4785

⁷⁵ I W. Suastana , *Kontribusi Gaya Kepemimpinan , Supervisi Akademik Kepala Sekolah, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru IPA Pada SMA Negeri di Kabupaten Tabanan. (e-Journal Program Pacasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 6, No1 Tahun 2015)*

⁷⁶ Slamet, Achmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 215-216

dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru.⁷⁷ Temuan penelitian selanjutnya oleh Miftah Munir mengungkapkan, terbukti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri yang bersertifikat ISO, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai arti yang sangat penting dan mempengaruhi kinerja guru.⁷⁸

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru, karena semakin tepat waktu nya seseorang dalam menjalankan kegiatan akan semakin cepat dan tepat pula hasil yang didapatkan.

H₄= Terdapat Pengaruh Positif Siginfikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

5. Pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Guru

Kesadaran akan pekerjaan muncul karena adanya motivasi yang tinggi dari diri seseorang. Motivasi menurut Danim dapat diartikan sebagai setiap daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk secara sadar mengabdikan diri bagi pencapaian tujuan organisasi.⁷⁹ Motivasi dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Temuan penelitian oleh Fitriani Afrianti mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 6 kerinci kecamatan danua kerinci. Artinya motivasi

⁷⁷ Kaliri, *Pengaruh dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang*, (Semarang, Pascasarjana Unnes), Tesis

⁷⁸ Miftahul Munir, *Pengaruh Implementasi SMM ISO 9001:2008, Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Bersertifikat ISO di Kabupaten Malang*, (Malang, Pascasarjana Maliki), Tesis

⁷⁹ Danim, Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, (Jakarta: PT. Rineka, 2012), h. 23

kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru. Oleh sebab itu dapat didefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak, untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan.⁸⁰ Temuan penelitian yang dilakukan oleh Cicih Ratnasari menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja guru.⁸¹ Temuan penelitian selanjutnya oleh Sunardi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.⁸²

Dari beberapa hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, hal ini dapat dilihat dengan semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja maka semakin bagus pula kinerja dari guru tersebut.

H₅ = Terdapat Pengaruh Positif Signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

6. Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru.

Kecerdasan emosional tinggi maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan semakin meningkatnya kecerdasan emosional maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan pula. Kecerdasan emosional

⁸⁰Fitriani Afrianti, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada SMK N 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci*, Padang: MM UPI, h. 12

⁸¹ Cicih Ratnasari, *Leadership Style, Discipline, Motivation and The Implications On Teacher Performance*, International Journal of Human Capital Management, Vol. 1, No. 01, 2017, ISSN: 2580-9164

⁸² Sunardi, *pengaruh supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pembelajaran Guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri di Kecamatan Singosari Malang*, (Malang Pascasarjana UIN Maliki), Tesis

merupakan salah satu hal yang penting dalam melaksanakan tugas dan dalam peningkatan motivasi kerja guru, oleh karena itu, keahlian seorang guru dalam mengelola dan menggunakan emosi dengan cerdas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, ditambah dengan pandangan-pandangan yang positif dalam menghadapi segala persoalan serta melihat secara luas dalam mencari solusi disetiap persoalan merupakan bagian penting dan harus tetap dipertahankan, karena akan menimbulkan rasa akan terdorong atau termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Timpemengemukakan bahwa keberhasilan kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu internal dan eksternal, faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja antara lain “supervisi, kepemimpinan, lingkungan kerja, perilaku, manajemen, desain jabatan, umpan balik dan administrasi keuangan”. Sedangkan faktor internal antara lain: “motivasi kerja, latar belakang, kecerdasan emosi, minat kerja dan lainnya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Triananda, Anisa Yunike menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja⁸³. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sriyantikinerja guru ditentukan oleh kontribusi motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama. Mengidentifikasi bahwa motivasi kerja mampu memediasi secara penuh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, karena guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha

⁸³ Triananda, Anisa, *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*, Universitas Negeri Malang Fakultas Ekonomi.

semaksimal mungkin untuk dapat meraih prestasi kerja yang baik dari sebelumnya dengan cara meningkatkan kemampuan profesionalnya dan keterampilannya dalam mengajar sehingga dengan demikian kinerja guru akan lebih meningkat.⁸⁴

H6 = Ada Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja.

7. Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja.

Disiplin merupakan salah satu hal yang harus dipandang sebagai sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja guru, semakin tinggi disiplin guru maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Disiplin juga terkait dengan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, disiplin berkaitan erat dengan perilaku guru dan berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Artinya semakin seseorang termotivasi untuk bekerja maka akan semakin bersemangat juga dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan pastinya akan selalu melakukan pekerjaan dengan disiplin untuk dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh mengatakan bahwa, Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh motivasi kerja, bahwa disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalitas kerja. Salah satu syarat

⁸⁴Sriyanti, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Guru MI di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar*, Tesis Program Pascasarjana Surakarta, 2014, h. 116

agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah motivasi, karena motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Dengan demikian terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui mediasi motivasi kerja.⁸⁵

H₇ = Ada Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Oleh Motivasi.

Kinerja guru merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melaksanakan aktivitas pembelajaran.

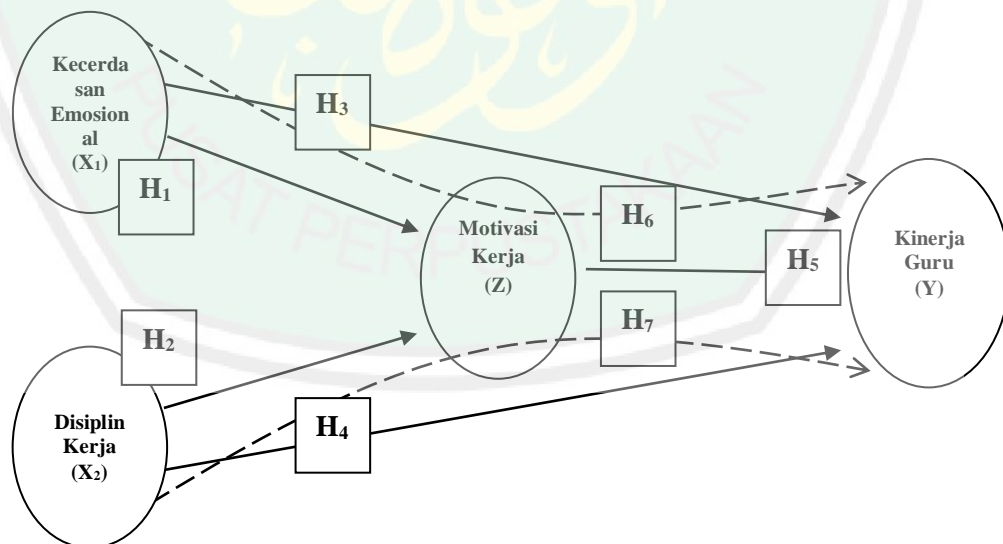
Menurut Gisbon kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yaitu: “pertama variabel individu, kedua variabel organisasi dan ketiga variabel psikologis individu. Dalam kaitannya dengan penelitian ini variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan mental fisik (dalam hal ini keterampilan dalam memahami kurikulum), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), demografis (umur, etnis, jenis kelamin). Variabel organisasi meliputi: sumber daya kepemimpinan

⁸⁵Galih Wisnu W, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Prilaku dan Strategi Bisnis Vol. 2, No.2, 2014, h. 69

(dalam hal ini pemberian layanan supervisi akademik), imbalan struktur, desain pekerjaan. Variabel psikologis meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, dan iklim kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian terkait di atas, dikemukakan bahwa dari yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah faktor kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan dilihat seberapa jauh pengaruh antara faktor-faktor pendukung untuk Kecerdasan Emosional (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Guru (Y) guru dalam menjalankan kegiatan pendidikan di madrasah. Keterkaitan hubungan antara faktor-faktor tersebut diperkirakan akan menghasilkan pengaruh yang kuat antara satu dengan yang lainnya.

Adapun hubungan antara variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar2.1 Model Konseptual Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dengan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Guru.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti pengaruh antar variabel, ada atau tidaknya hubungan antara kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MAN se-Kabupaten Malang

Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel penelitian yakni kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Indikator-indikator variabel tersebut akan dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. Selanjutnya, data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) melalui program smart PLS versi 3.0, yang kemudian hasil data akan diuji dengan menggunakan formula *product moment* untuk mengetahui besaran koefisien korelasinya dan menentukan signifikan atau tidaknya hubungan variabel-variabel tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel dan membuat prediksi berdasarkan korelasi.⁸⁶ Kegiatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah a) penyusunan instrumen penelitian yaitu berupa angket, angket disusun sesuai dengan rujukan kajian teori yang telah

⁸⁶ Willy Abdillah dan Jogiyanto, *Partial Least Square (PLS)*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), hlm. 11.

dibuat, b) penentuan sampel sesuai dengan populasi yang telah ditentukan, c) data dikumpulkan bersifat perseptual berkaitan dengan persepsi guru terkait masalah yang diteliti, d) data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis dengan menggunakan alat statistik, d) kesimpulan penelitian untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan taraf signifikansinya.

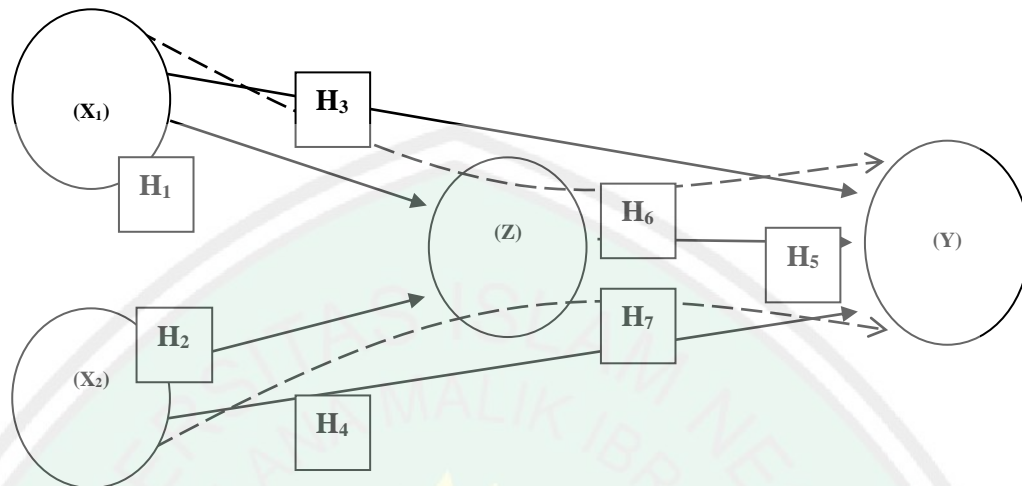
B. Variabel Penelitian

Menurut I'anatut, variabel penelitian merupakan suatu atribut atau ciri khas atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang dimiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.⁸⁷

Dalam penelitian akan ada empat variabel, dengan rincian dua variabel independen (X), satu variabel intervening (Z), dan satu variabel dependen (Y). Dari keempat variabel tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa indikator sesuai dengan teori yang dikemukakan para ahli. Dalam penelitian ini kecerdasan emosional (X_1), disiplin kerja (X_2), Motivasi kerja (Z), dan kinerja guru (Y).

⁸⁷ I'anatut Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*, Malang: Madani, 2015, h. 164-165

Adapun rancangannya dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1

Analisis Antara Variabel Independen, Intervening dan Dependen

Keterangan:

- > = Pengaruh secara langsung
 - - - - -> = Pengaruh tidak langsung

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi berasal dari kata bahasa *population*, yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Menurut Burhan Bungin “Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian”.⁸⁸ Adapun populasi dalam penelitian ini

⁸⁸Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2009), 99.

adalah jumlah guru di MAN Kabupaten Malang dengan karakteristik: a) terdaftar sebagai guru di MAN di Kabupaten Malang, b) guru yang masih aktif bekerja di MAN di Kabupaten Malang. Selanjutnya untuk lebih jelasnya penyebaran populasi ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Populasi Guru MAN Kabupaten Malang

No.	Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang	Jumlah Guru
1	MAN 1 Gondanglegi	67
2	MAN 2 Turen	36
3	MAN 3 Sumberoto	48
Jumlah Total		151

2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁸⁹ Sampel yang terbaik adalah sampel tersebut mewakili populasi. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yaitu teknik pengambilan yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁹⁰

Dengan demikian untuk penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu cara pengambilan sampel dengan menetapkan ciri yang sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti mengambil seluruh guru yang berstatus PNS di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten

⁸⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, ... 117

⁹⁰ Moh. Kasiram, *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), 228

Malang dengan tujuan untuk melihat bagaimana kinerja semua guru yang berstatus PNS.

Dengan demikian jumlah sampel yang akan dijadikan sebagai responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Sampel Guru PNS MAN Se-Kabupaten Malang

No.	MAN Se-Kabupaten Malang	Jumlah Guru
1	MAN 1 Gondanglegi	42
2	MAN 2 Turen	18
3	MAN 3 Donomulyo	12
Jumlah Total		72

Dengan demikian, yang akan diambil sebagai sampel adalah sebanyak 72 responden atau guru MAN se-Kabupaten Malang. Penelitian ini akan mengumpulkan data melalui kuesioner yang telah diisi oleh reponden terpilih dan dengan masing-masing lokasi mempunyai jumlah sampel yang tertera di atas.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian memegang peranan penting dalam menentukan mutu suatu penelitian. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”.⁹¹

Dalam penelitian ini alat pengumpulan data atau instrumen yang digunakan adalah non tes,

⁹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 92

yakniberupaangketataukuesioner.Pernyataanataupertanyaandalamangketataukuesionerdikembangkanberdasarkanteori-teori yang relevandengan masing-masingvariabelpenelitian.Pernyataanataupertanyaandalamangketataukuesionerdiukurdenganmenggunakanskala *Likert*, yakni skala yang digunakanuntukmengkursikap, pendapat, persepsiseseorangatausekelompok orang tentangfenomenasosial.⁹²Jawabandarisetiap butir-butirpernyataanataupertanyaanmemilikijawabandari yang sangatsetujuhinggasangattidak setuju.

Secarakontinudapatdigambarkansebagaiberikut:⁹³

Tabel 3.3 Alternatif Jawaban

No.	Keterangan	Skor
1.	SangatSetuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	TidakSetuju	2
5.	SangatTidakSetuju	1

Oleh karena itu, dalam pengukuran variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih jawaban dalam skala satu sampai dengan lima. Kuesioner atau angket untuk mendiagnosis tingkat intensitas kecerdasan emosioal, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Konsep ini akan dijabarkan melalui variabel dan indikator. Masing-masing indikator terwakili

⁹²Sugiyono, *MetodePenelitianPendidikan*, ...hlm. 148.

⁹³Sugiyono, *MetodePenelitianPendidikan*, ...hlm. 135.

oleh item-item angket atau kuesioner sebagai alat ukur. Adapun pengembangan instrumen untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4. Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Item	No item
	Kecerdasan Emosional Guru (X ₁) (Daniel Golmen, 1996)	a. Mengenali emosi	- Sadar diri - Tenggelam dalam perasaa - Kesadaran akan perasaan diri	1,2
		b. Mengelola Emosi	- Seimbangan dalam mengungkapkan rasa takut - Seimbang dalam mengungkapkan rasa takut - Seimbang dalam mengungkapkan rasa marah - Seimbang dalam mengungkapkan rasa sedih	3,4
		c. Memotivasi diri sendiri	- Selalu bersemangat - Optimis dan - menikmati pekerjaan	5,6,7
		d. Mengenali emosi orang lain	- Empati - Mampu menangkap sinyal sosial - Mengerti isyarat yang dikehendaki orang lain	8,9
		e. Membina Hubungan	- Kesiediaan menciptakan suasana komunikasi, menyimak dan memecahkan masalah	10,11,12
2.	Disiplin Kerja Guru (X ₂) (Hamza B. Uno, 2016)	a. Kesetiaan patuh pada peraturan	- Masuk kantor tepat waktu sesuai dengan jam masuk kerja yang sudah ditetapkan - patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku - Tidak membunag waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas lembaga	3,14,15
		b. Pengendalian Prilaku	- Bersikap dan bertingkah laku secara santun terhadap atasan dan rekan kerja - Menunjukkan sikap kerja yang baik. - Menghormati dan patuh	16,17

			pada pemimpin	
		c. Kesiediaan melakukan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Bersedia melaksanakan tugas sesuai ketentuan - Hati-hati dalam menyampaikan informasi 	18,19
		d. Tanggung jawab melaksanakan tugas	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggung jawab atas amanah yang telah diamanahkan dan - Tanggung jawab terhadap program kerja yang direncanakan 	20,21
		e. Kesadaran akan tugas	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan tugas dengan prinsip kesadaran - Menyadari melaksanakan tugas atas kesadaran hati. 	22,23
3.	Motivasi kerja (Z) (McClelland, 1961)	a. Kebutuhan akan berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> - Dorongan untuk sukses - Umpan balik - Berkeinginan untuk unggul 	24,25,26
		b. kebutuhan akan kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> - Keinginan yang kuat - Mengendalikan orang lain - Keinginan untuk mempengaruhi orang lain - Menyukai situasi kompetitif 	27,28,29
		b. Kebutuhan akan afiliasi	<ul style="list-style-type: none"> - Mempunyai kebutuhan untuk mendapatkan persahabatan - Keinginan diterima dalam kelompok - Menyukai situasi kooperatif 	30,31,32
4.	Kinerja (Y) (Pedoman pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (TIM Badan PSDMP dan PMP, Tim Direktorat Profesi Pendidik Dirjen PMPTK Kementerian	a. Perencanaan pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> - Memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakteristik peserta didik - menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir - merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi 	33,34,35

	Pendidikan dan Kebudayaan,2012)			
		b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> - Memulai pembelajaran dengan efektif, - menguasai materi dan - Menerapkan strategi pembelajaran yang efektif - Memanfaatkan sumber belajar/media - Memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran - Menggunakan bahasa yang benar dan tepat - Mengakhiri pembelajaran yang efektif 	37,37,38
		c. Penilaian Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> - Merencanakan dan memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya. - Merancang alat evaluasi 	39,40,41

Dalam variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru terbagi atas beberapa deskripsi, maka skor total masing-masing sub variabel akan berbeda-beda tergantung dari jumlah pernyataan atau pertanyaan yang dirumuskan untuk menjangring data sub variabel yang bersangkutan.

E. Uji Validitas dan Realiabilitas

1. Pengujian validitas

Menurut Arikunto “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen”.⁹⁴ Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen

⁹⁴Arikunto, *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*, (Jakarta: RinekaCipta, 2002), 144

menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Setelah indeks korelasi (r_{xy}) diketahui maka perlu diuji dengan membandingkan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan $(n-2)$. Jika $r_{xy} > r_{tabel}$ berarti instrumen tersebut valid, namun jika hasil $r_{xy} < r_{tabel}$ menunjukkan instrumen tersebut tidak valid. Pada penelitian ini diuji validitas dilakukan menggunakan bantuan komputer dengan *software smart PLS*

2. Uji Realibilitas

Menurut Syaifuddin Azwar “Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama”.⁹⁵ Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program PLS. Untuk mengukur realibilitas angket atau kuesioner digunakan rumus *Cronbach Alpha*.

⁹⁵Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*. (Yogyakarta: PustakaBelajar, 2000), 3

Kriteria pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 0,05 maka pengukuran tersebut reliable, dan sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pengukuran tersebut tidak reliable.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian diperlukan metode pengumpulan data yang berupa teknik atau cara dan langkah yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui dokumentasi, angket dan observasi peneliti di lokasi penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, sebagai berikut:

a. Sumber data primer

Data ini akan diperoleh secara langsung dari informan yang erat kaitannya dengan masalah yang akan peneliti teliti yakni persepsi guru madrasah aliyah se- Kabupaten Malang terhadap kinerja guru.

b. Sumber data sekunder

Data ini akan diperoleh secara tidak langsung dari informan atau data tambahan yang bilamana akan diperlukan. Data ini dapat diperoleh melalui penelusuran data dokumen dan laporan madrasah aliyah, serta data tentang profil madrasah aliyah. Hal-hal yang semuanya itu dapat memberikan informasi atau data bagi proses penelitian.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, langkah-langkah yang digunakan secara keseluruhan adalah sebagai berikut: “untuk semua data faktor kecerdasan emosional, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru data akan

diperoleh dari pendapat para guru MAN se-Kabupaten Malang yang akan dijangkau dengan menggunakan angket.

Dengan demikian, semua data penelitian diperoleh dengan menggunakan angket dan bersumber dari pendapat para guru MAN se-Kabupaten Malang. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat sepenuhnya dalam pengumpulan data. Peneliti akan melibatkan beberapa orang dalam proses pengumpulan data, dan sebelum dilibatkan dalam proses pengumpulan data, orang-orang tersebut telah diberikan penjelasan tentang maksud dan isi dari penyebaran angket. Seluruh orang-orang yang terlibat dalam proses tersebut, sepenuhnya masih dalam pengawasan peneliti. Adapun waktu pengumpulan data akan dilaksanakan setelah pengajuan proposal ini disetujui.

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square (PLS)* untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *Software Smart PLS 3.0* untuk menguji hubungan antar variabel. PLS adalah model persamaan dari *Structural Equation Modeling (SEM)* yang berbasis komponen atau varian. PLS juga merupakan analisis yang *powerfull*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, dan sampel tidak harus besar. Selain itu, analisis ini dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, sekaligus menganalisis konstruk atau variabel yang dibentuk dengan

indikator reflektif dan formatif.⁹⁶ Pada model pengukuran PLS terdiri dari *outer model* yang terdiri dari model pengukuran reflektif dan formatif dan pengukuran *inner model* yang terdiri dari model struktural.

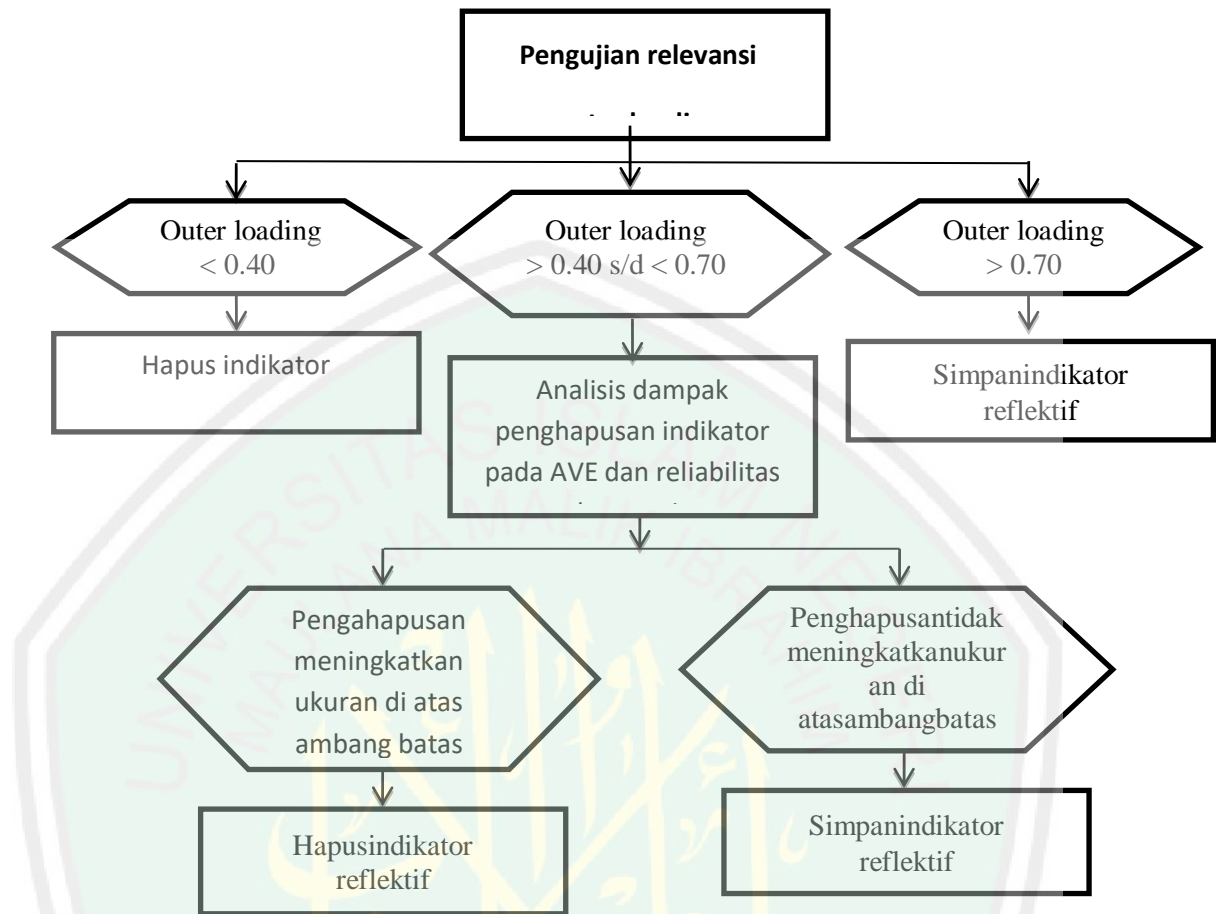
1. Pengukuran *Outer Model*

Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran sendiri digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Berikut adalah uji validitas dan reliabilitas dalam model pengukuran PLS.

a. Model pengukuran Reflektif

Dalam model reflektif, indikator dilihat sebagai efek dari variabel laten yang dapat diamatai secara empirik. Model pengukuran reflektif mengukur *internal consistency (Composite reliability)*, *indicator reliability*, *convergent validity (average variance extracted)*, *Discriminant validity*.

⁹⁶ Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Edisi 2, (Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), hlm. 76



Gambar 3.2 Pengujian Relevansi Outer Loading

Sumber : Joseph F. Hair, at. Al. (Prime Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM))

- 1) *Internal Consistency (Composite reliability)* yaitu Nilai ini menunjukkan konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur konstraknya. *Internal consistency reliability*, pada penelitian yang lebih maju yaitu > 0.70 dianggap reliabel.
- 2) *Indicator Reliability* yaitu nilai ini menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstraknya. Indikator dengan nilai loading yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya.

3) *Convergent validity (average variance extracted (AVE))* yaitu Konvergen validity adalah ukuran yang menunjukkan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diuji. AVE digunakan untuk mengukur banyaknya varians yang dapat ditangkap oleh konstruksinya dibandingkan dengan variansi yang ditimbulkan oleh kesalahan pengukuran. Untuk menetapkan *Convergent validity*, harus mempertimbangkan outer loading, serta AVE (*average variance extracted*). Nilai AVE harus lebih tinggi dari 0,50.

4) *Discriminant Validity* adalah ukuran untuk menentukan apakah konstruk atau faktor yang diuji memang berbeda dan masing-masing merupakan sebuah konstruk yang berbeda. Salah satu metode untuk menilai *Discriminant Validity* adalah dengan memeriksa cross loading of the indicators (pembebanan lintas indikator).

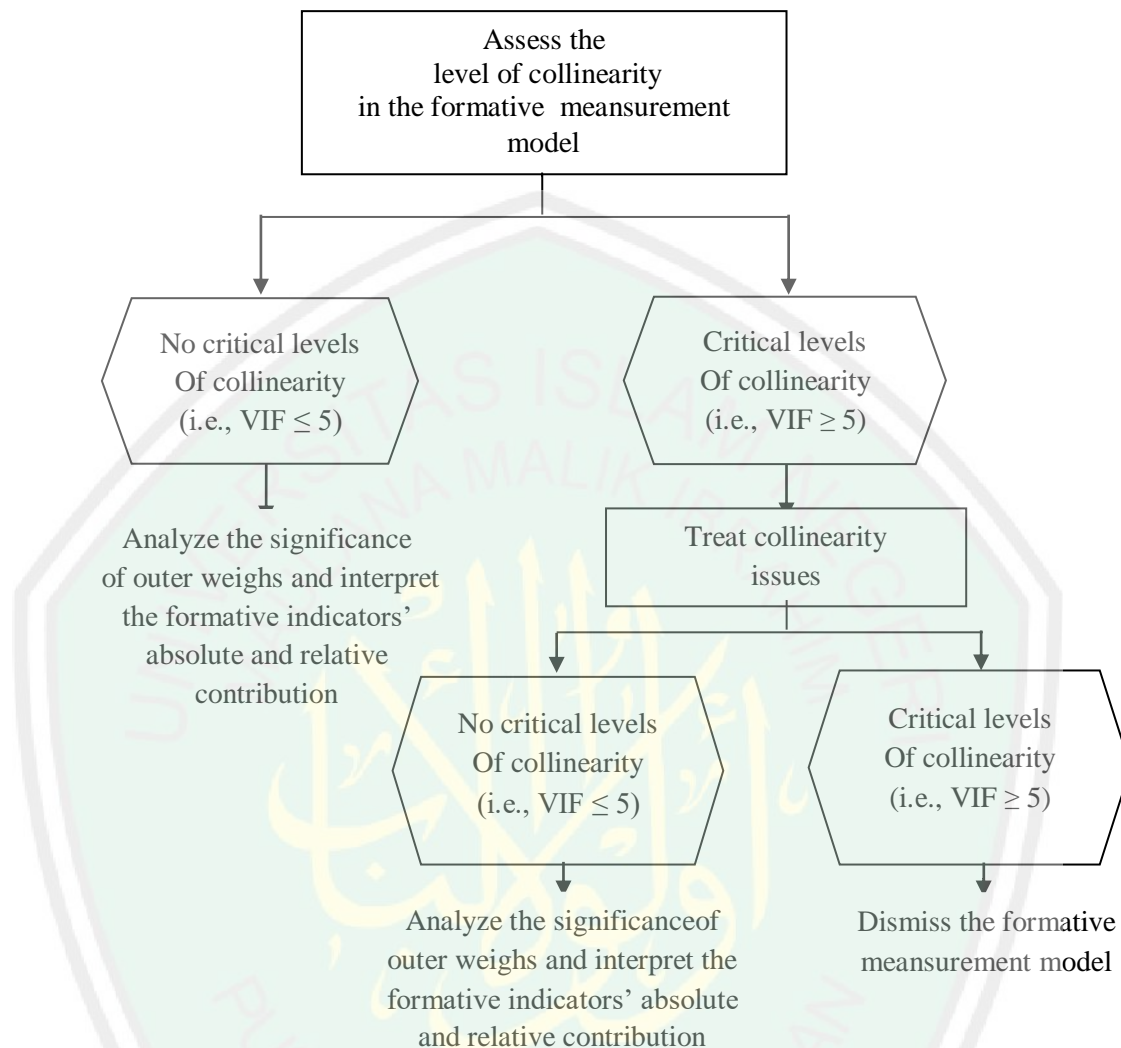
Secara khusus, indicator's outer loadings pada konstruks terkait harus lebih besar dari pada semua pembebanannya pada konstruksi lainnya. Indicator's outer loadings pada konstruksi harus lebih tinggi dari pada semua beban silangnya dengan konstruksi lainnya. Akar kuadrat dari AVE masing-masing konstruk harus lebih tinggi dari korelasi tertinggi dengan konstruk lainnya. Akar kuadrat dari AVE masing-masing konstruk harus lebih tinggi dari korelasi tertinggi dengan konstruk lainnya (kriteria fornell larcker).

b. Model Pengukuran Formatif

Indikator formatif menyebabkan konstruk. Dapat pula diberi makna lain, apabila indikator tersebut cenderung bersifat penyusun, maka akan bersifat formatif. Model pengukuran formatif mengukur *collinearity among indicators* dan *significance and relevance of outer weights*.

- 1) *Collinearity among indicators* yaitu indikator bisa berlebihan jika menunjukkan korelasi yang tinggi dengan indicators lain dari konstruk yang sama. Korelasi yang tinggi antar item atau indicator tidak diharapkan dalam model pengukuran formatif, karena berdampak pada: (a) perkiraan bobot dan signifikasnsi statistiknya, (b) mempengaruhi hasil analisis. Pertama, *collinearity* meningkatkan kesalahan standar dan dengan demikian mengurangi kemampuan untuk menunjukkan bahwa bobot yang diperkirakan berbeda secara signifikan, kedua, *collinearity* yang tinggi dapat menyebabkan bobot tidak tepat diperkirakan. Kolinearitas indikator yaitu nilai toleransi masing-masing indikator (VIF) harus dibawah 5.

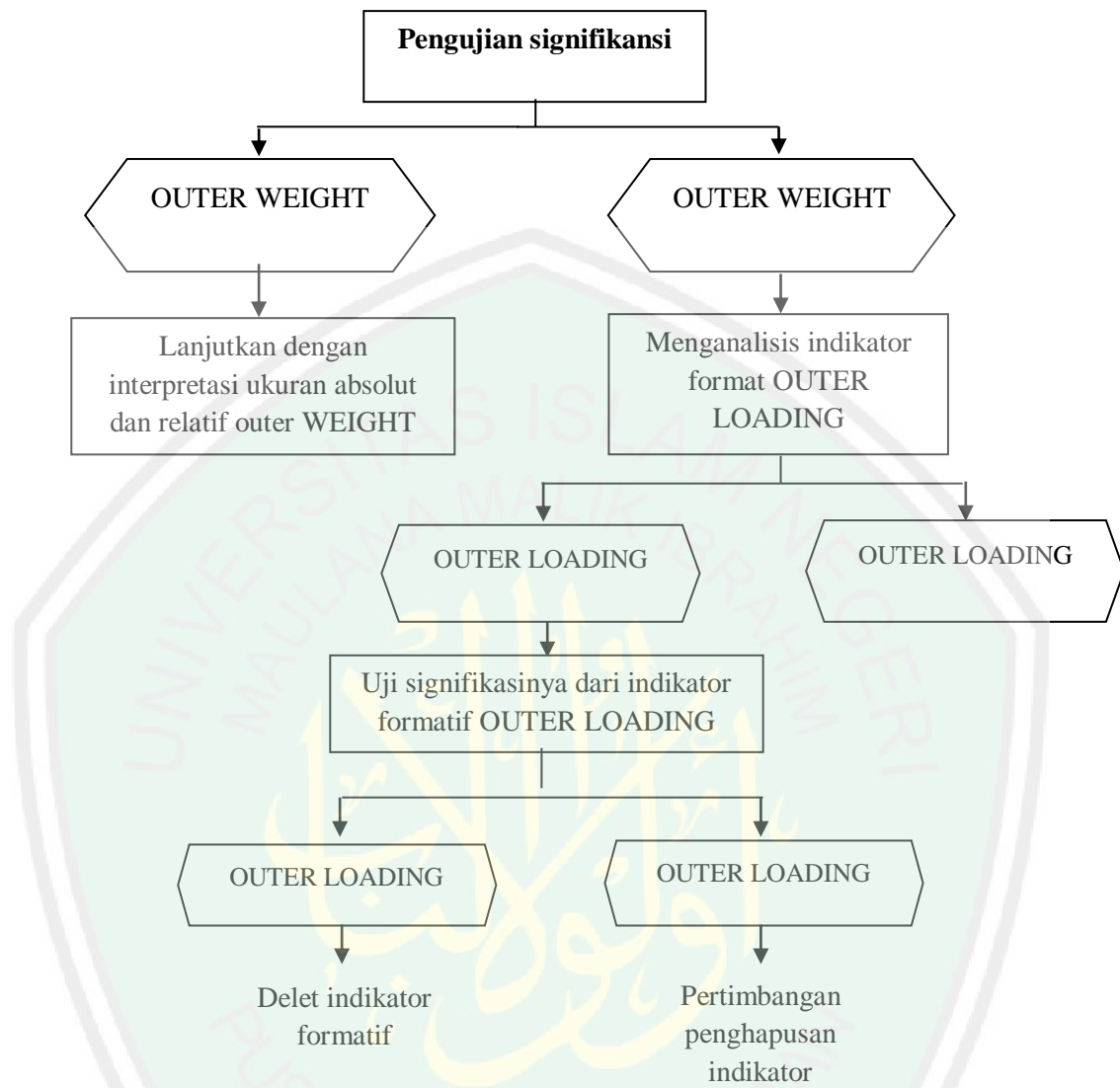
Jika tidak dipertimbangkan untuk menghilangkan indikator, menggabungkan indikator menjadi satu indeks tunggal, atau membuat konstruksi orde tinggi untuk mengatasi masalah *collinearity*. Menilai tingkat *collinearity* dalam model pengukuran formatif ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 3.3 Menilai tingkat *collinearity* model pengukuran formatif

Sumber : Joseph F. Hair at. Al. (PLS-SEM))

- 2) *Significance And Relevance Of Outer Weight* yaitu sebuah indikator mungkin tidak secara signifikan berkontribusi pada konstruk secara relatif dan mutlak. Hal ini dapat dinilai dengan memeriksa signifikansi (statistik) dan relevansi indikator formatif dengan menguji apakah *outer weight* signifikan atau tidak. Proses pengambilan keputusan untuk mempertahankan atau menghapus indikator formatif ditunjukkan dalam gambar bagan sebagai berikut:



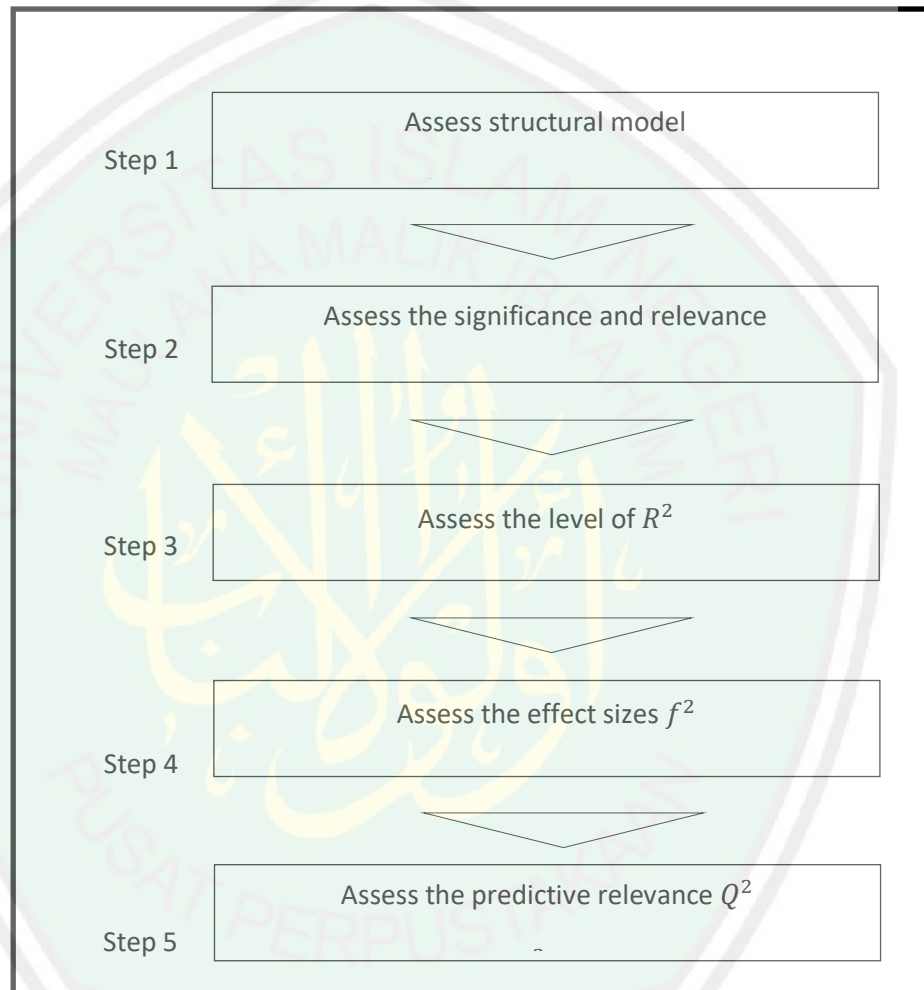
Gambar 3.4. Significance And Relevance Of Outer Weight

Sumber : Joseph F. Hair at. Al. (Prime Partial Least Squares Struktural Equation

Modeling (PLS-SEM))

2. Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Berikut adalah prosedur pengukuran struktural sebagaimana yang ditampilkan dalam gambar berikut:



Gambar 3.5 Prosedur Model Pengukuran Struktural

- a. *Assess structural model for collinearity issue* yaitu pada setiap preditor atau variabel eksogen harus saling bebas. Variabel eksogen sendiri adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain. Untuk menilai collinearity, dengan VIF. VIF dari inner model harus lebih tinggi dari 0,20 dan dibawah 5, jika diatas 5 maka

terjadi collinearity, sehingga harus dipertimbangkan untuk menghilangkan konstruk, menggabungkan prediktor ke dalam satu konstruk, atau menciptakan konstruk dengan orde tinggi.

- b. *Coefisien Path Model Struktural* yaitu model path struktural digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan antar variabel. Jika $P \text{ value} \leq 0,05$ maka hubungan tersebut signifikan, demikian sebaliknya. Sedangkan pada koefisien jalur yang bernilai positif memiliki hubungan yang berbanding lurus, demikian sebaliknya.
- c. *Coefisien Determinasi (R^2)* yaitu seberapa besar variabel prediktornya berpengaruh terhadap variabel konsekuen. Dalam *coefisien determinansi (R^2)* tidak ada patokan yang pasti. Beberapa reserchers ada yang mengatakan nilai di atas 0,2 atau 20% dianggap sudah tinggi.
- d. *Effect Size (f^2)* yaitu digunakan untuk mengevaluasi f^2 dari semua variabel endogen perubahan didalam nilai f^2 dari masing-masing konstruk eksogen. Nilai 0.02 dianggap kecil; 0.15 menengah; dan 0,35 dianggap besar.
- e. *Predictive Relevance (Q^2)* yaitu untuk mengukur akurasi prediksi. Standarnya nilai 0.02 dianggap kecil; 0.15 menengah dan 0,35 dianggap besar.

Selanjutnya untuk nilai interpretasi peneliti menggunakan standar yang dirumuskan oleh Suharsimi Arikunto⁹⁷, sebagai berikut:

⁹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2005). 103

Tabel 3.5 Distribusi Interpretasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang/Cukup
4	0,60 - 0,799	Kuat/Tinggi
5	0,80 - 1,00	Sangat Kuat/Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi nilai interpretasi memiliki rentang dari sangat rendah hingga sangat kuat. Sedangkan untuk kriteria penilaian model PLS peneliti menggunakan acuan yang diajukan oleh Chin dalam Imam Ghazali,⁹⁸ sebagai berikut:

Tabel 3.6 Kriteria Penilaian PLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Struktural	
R ² untuk variabel endogen	Hasil R ² sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model structural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat” dan “lemah”.
Estimasi Koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping.
F ² untuk effect size	Nilai F ² sebesar 0.2, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah per-diktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada Tingkat structural
Evaluasi Model Pengukuran Reflective	
Loading Factor	Nilai loading factor harus diatas 0.70
Composite Reliability	Composite reliability mengukur internal consistency dan nilai ini harus diatas 0.60
Average Variance Extracted	Nilai average variance extracted (AVE) harus diatas 0.50

⁹⁸Imam Ghazali, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. 80

Validitas Deskriminan	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten
Cross Loading	Merupakan ukuran nilai validitas deskriminan. Diharapkan setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk variabel lainnya.
Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
Signifikan Nilai Weight	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi ini dinilai dengan prosedur Bootstrapping
Multikolinieritas	Variabel manifest dalam blok harus diuji apakah terdapat multikol. Nilai variance inflation apakah (VIF) dapat digunakan untuk mengujinya. Nilai VIF di atas 10 mengindikasikan terdapat multikol.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan bagaimana gambaran hasil penelitian beserta hipotesis yang ada pada penelitian ini dan jawaban rumusan masalah dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini ditampilkan dengan sendiri-sendiri. Analisis pada penelitian ini menggunakan alat bantu yakni perangkat lunak *Partial Least Square* (PLS). Adapun penjelasan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Deskripsi Objek dan Variabel Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel seluruh guru PNS yang ada pada tiga Madrasah Aliyah Negeri se-kabupaten Malang yaitu MAN 1 Malang Gondanglegi, MAN 2 Malang Turen, dan MAN 3 Malang Donomulyo Sumberoto. Alasan pengambilan sampel di Madrasah ini karena khususnya kota Malang merupakan kota pendidikan, selain itu juga telah banyak prestasi-prestasi yang diraih oleh guru-guru yang telah diraih, bahkan salah satunya telah berhasil meraih prestasi yang luar biasa dengan mengadakan program vokasi yang telah diakui dan diberi penghargaan oleh kepala kantor kemenang kabupaten Malang dan prestasi-prestasi lainnya, semua itu tidak terlepas dari usaha dan kerjasama guru-guru sehingga dan ini membuktikan bahwa kualitas guru di Madrasah ini sangat bagus.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Gondanglegi terletak di desa Putat lor Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang. Dengan alamat jalan Putat lor Gondanglegi Malang. Dilokasi yang berdekatan dengan STAI Al-Qalam, MTs. Al-Hamidiyah dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) Miftakhul Ulum I Putat lor gondanglegi malang. Madrasah ini didirikan pada tanggal 12 maret 1985 sebagai Madrasah Aliyah Filyal MAN Malang II batu yang pada awalnya berada di desa Banjarejo Kecamatan Gondanglegi (sekarang Kecamatan Pgelaran) dengan SK dari Direktorat Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Nomor: Kep/E/PP.03/2/69/85, yang dipersiapkan untuk menjual menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN)

Madrasah Aliyah Negeri Turen tumbuh dan berkembang dari sekolah swasta yaitu Madrasah Aliyah Miftahul Huda Turen. Madrasah Aliyah Miftahul Huda berdiri tahun 1986 berdasarkan Surat Keputusan Kepala kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Timur dengan piagam pendirian terdaftar dengan Nomor W.m.06.02/370/3-c/ket./1987 tertanggal 15 september 1987, yang dipelopori oleh Bapak kyai H. Iskan Abdullatif (Alm) sekaligus sebagai ketua yayasan beserta tokoh masyarakat yang terletak di dusun Bokor, Desa Pagedangan Kecamatan Turen, yang akhirnya pindah lokasi di jalan kauman 18 Turen Kabupaten Malang Propinsi Jawa Timur. Pada tahun 2006 Madrasah Aliyah Miftahul Huda diajukan untuk menjadi Madrasah Aliyah Negeri, pengajuan

Penegerian Mdrasah Aliyah Miftahul Huda dilakukan dengan beberapa pertimbangan.

Ibarat permata yang tersembunyi, Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang Donomulyo Sumberoto berada di ujung Kabupaten Malang yang beralamatkan di Jl. Trisula No 545 Desa Sumberoto Kecamatan Donomulyo, Kab/Kota Malang, Provinsi Jawa Timur. Sejarah berdirinya Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumberoto dari Madrasah Aliyah Swasta yang semula bernama MA Fatahillah, diawali dengan musyawarah para inovator bertempat di Masjid Raya Donomulyo pada awal tahun 1988. Menetapkan pada tahun ajaran baru, juli 1988 sudah mulai beroprasional, inilah awal berdirinya Madrasah Aliyah di Kecamatan Donomulyo. Kesepakatan bersama menyetujui Madrasah ini diberi nama MA Fatahillah. Lembaga ini bernaung di bawah yayasan GUPPI (Gabungan Usaha Pembaharuan Pendidikan Islam). Dengan kepala madrasah yang pertama secara musyawarah dipilih dan ditetapkan adalah bapak Drs. Mochammad Ichwan.

Adapun para perintis/pendirinya adalah: bapak achmad Zaenuri, bapak Drs. Ahsan Widodo, Bapak Drs. Ahmad Subagyo, Bapak Drs. M. Adi Prayitno, Bapak Mashudi, S.Pd, Bapak Bambang Supriyadi, S.PdI, Bapak Drs. Budi Hernowo, Bapak Moedalil, S.Pd, Bapak Drs. Mochamad Ichwan. Akhirnya turun SK dari Menteri Agama No: 59/MENEG/2009 tertanggal 6 Maret 2009 tentang penegerian MA Fatahillah menjadi MA Negeri Sumberoto setelah diajukan permohonan penegrian pada saat

kepala Madrasah dijabat oleh AS. Mukhlis, S.Pd dan sekarang Madrasah Aliyah Negeri Sumberoto di kepalai oleh Bapak Drs. Su'ib.

2. Deskripsi Responden Penelitian

Distribusi responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Distribusi Jenis Kelamin Responden Guru

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	48	32%
2	Perempuan	103	68%
Jumlah Keseluruhan		151	100%

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini dijelaskan mengenai distribusi jawaban responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Variabel penelitian terdiri dari satu variabel dependen yaitu variabel kinerja (Y) satu variabel intervening yaitu variabel motivasi (Z) dan dua variabel independen yang terdiri dari variabel kecerdasan emosional (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2)

a. Variabel Kecerdasan Emosional

Pada penelitian ini variabel kecerdasan emosional di ukur melalui 5 indikator yang diuraikan kedalam 10 pertanyaan. Pengukuran ini diajukan untuk mengetahui besarnya tingkat kecerdasan emosional guru. Dari setiap 10 butir pertanyaan tersebut diberi skor 1-5 dan dari setiap

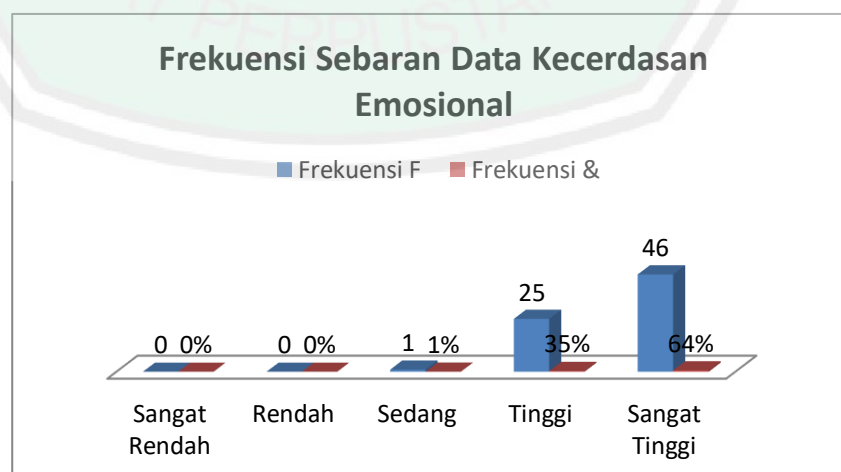
jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkatan paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkatan paling rendah (sangat tidak setuju). Berdasarkan data tersebut panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$P = \frac{(10 \times 5) - (10 \times 1) + 1}{5}$$

$$P = \frac{(50) - (10) + 1}{5} = 8$$

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional

No	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	&
1	10-17	Sangat Rendah	0	0%
2	18-25	Rendah	0	0%
3	26-33	Sedang	1	1%
4	34-41	Tinggi	25	35%
5	42-50	Sangat Tinggi	46	64%
Jumlah			72	100%



Gambar 4.1

Diagram Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional

Berdasarkan tabel 4.2 dan diagram di atas diketahui bahwa responden atau guru MAN se-Kabupaten Malang sebagian besar memiliki kecerdasan emosional yang sangat tinggi yaitu sebanyak 46 responden dari 72 responden atau sebesar 64% dan hasil kecerdasan emosional guru dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 35%, serta untuk kategori sedang hanya 1%.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden selaku guru yang berada di MAN se-Kabupaten Malang yang dalam status kepegawaian PNS pada umumnya memiliki kecerdasan emosional yang sangat maksimal dan bagus.

b. Variabel Disiplin Kerja

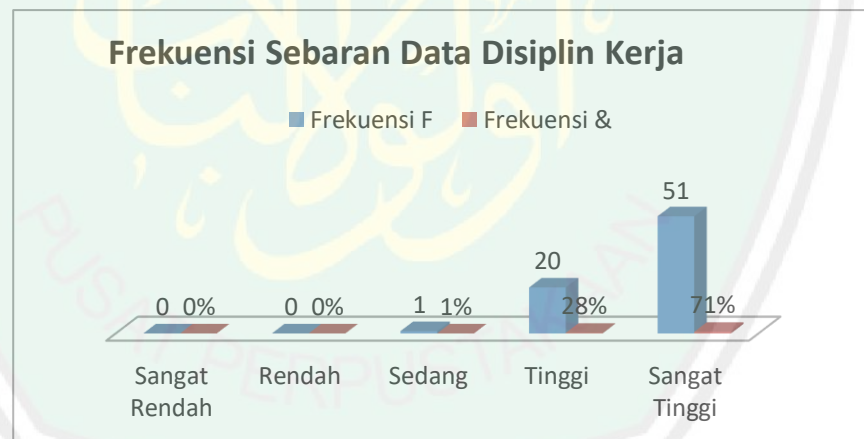
Pada penelitian ini variabel disiplin kerja diukur melalui 5 indikator yang diuraikan ke dalam 10 pertanyaan. Pengukuran ini ditujukan untuk mengetahui besarnya tingkat disiplin kerja guru. dari 10 pertanyaan tersebut diberi skor 1-5 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkat paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (sangat tidak setuju). Berdasarkan data tersebut panjang interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$P = \frac{(10 \times 5) - (10 \times 1) + 1}{5}$$

$$P = \frac{(50) - (10) + 1}{5} = 8$$

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	8.-17	Sangat Rendah	0	0%
2	18-25	Rendah	0	0%
3	26-33	Sedang	1	1%
4	34-41	Tinggi	20	28%
5	42-50	Sangat Tinggi	51	71%
Jumlah			72	100%



Sumber: Program Chart Microsoft Word 2010

Gambar 4.2

Diagram Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.3 dan diagram di atas diketahui bahwa responden atau guruMAN se-Kabupaten Malang sebagian besar memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi yaitu sebanyak 51 responden dari 72 responden atau

sebesar 71% dan hasil kecerdasan emosional guru dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 28%, seta untuk kategori sedang hanya 1%.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden selaku guru yang berada di MAN se-Kabupaten Malang yang dalam status kepegawaian PNS pada umumnya memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi.

c. Variabel Motivasi Kerja

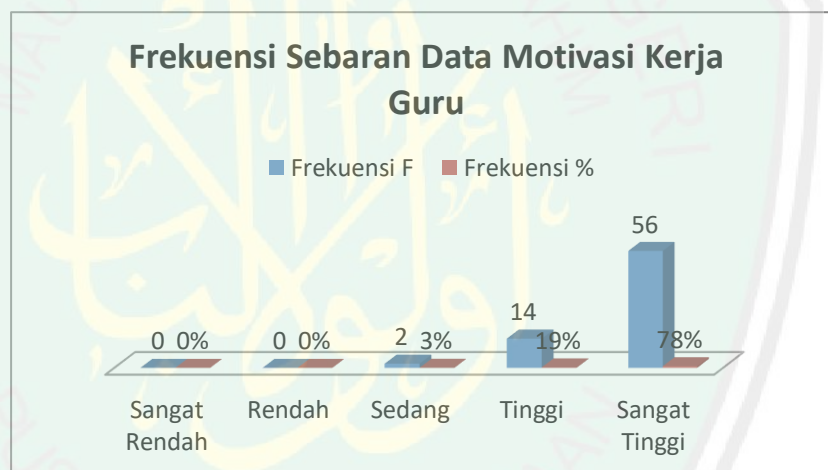
Pada penelitian ini variabel motivasi kerja diukur melalui 3 indikator yang diuraikan ke dalam 7 pertanyaan. Pengukuran ini ditujukan untuk mengetahui besarnya tingkat motivasi kerja guru. dari 7 pertanyaan tersebut diberi skor 1-5 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkat paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (sangat tidak setuju). Berdasarkan data tersebut panjang interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$P = \frac{(7 \times 5) - (7 \times 1) + 1}{5}$$

$$P = \frac{(35) - (7) + 1}{5} = 5$$

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	7-11	Sangat Rendah	0	0%
2	12-16	Rendah	0	0%
3	17-21	Sedang	2	3%
4	22-26	Tinggi	14	19%
5	27-35	Sangat Tinggi	56	78%
Jumlah			72	100%



Sumber: Program Chart Microsoft Word 2010

Gambar 4.3**Diagram Frekuensi Variabel Motivasi Kerja**

Berdasarkan tabel 4.4 dan diagram di atas diketahui bahwa responden atau guruMAN se-Kabupaten Malang sebagian besar memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi yaitu sebanyak 56 responden dari 72 responden atau sebesar 78% dan hasil kecerdasan emosional guru dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 14 responden atau sebesar 19%, seta untuk kategori sedang hanya 3% atau berjumlah 2 responden.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden selaku guru yang berada di MAN se-Kabupaten Malang yang dalam status kepegawaian PNS pada umumnya memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi.

d. Variabel kinerja guru

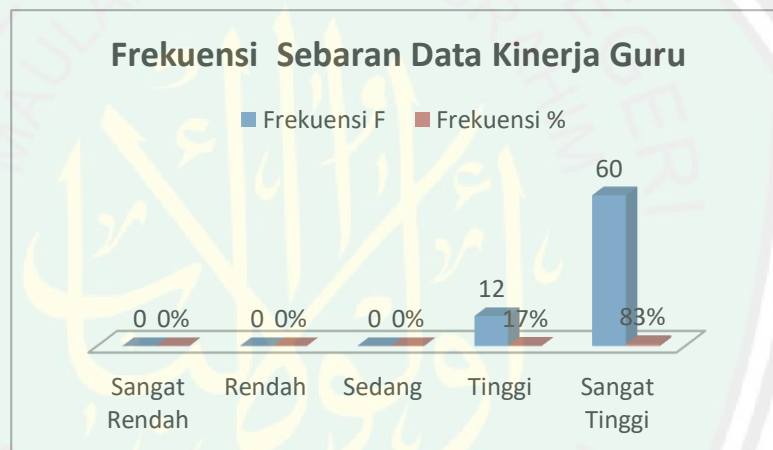
Pada penelitian ini variabel disiplin kerja diukur melalui 3 indikator yang diuraikan ke dalam 8 pertanyaan. Pengukuran ini ditujukan untuk mengetahui besarnya tingkat kinerja guru. dari 8 pertanyaan tersebut diberi skor 1-5 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkat paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (sangat tidak setuju). Berdasarkan data tersebut panjang interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$P = \frac{(8 \times 5) - (8 \times 1) + 1}{5}$$

$$P = \frac{(40) - (8) + 1}{5} = 6$$

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

No	Interval Tabel	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	8-13	Sangat Rendah	0	0%
2	14-19	Rendah	0	0%
3	20-25	Sedang	0	0%
4	26-31	Tinggi	12	17%
5	32-40	Sangat Tinggi	60	83%
Jumlah			72	100%



Sumber: Program Chart Microsoft Word 2010

Gambar 4.4
Diagram Frekuensi Kinerja

Berdasarkan tabel 4.3 dan diagram di atas diketahui bahwa responden atau guruMAN se-Kabupaten Malang sebagian besar memiliki disiplin kerja yang sangat tinggi yaitu sebanyak 60 reponden dari 72 responden atau sebesar 83% dan hasil kecerdasan emosional guru dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 17%, seta untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada sama sekali atau 0%.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden selaku guru yang berada di MAN se-Kabupaten Malang yang dalam status kepegawaian PNS pada umumnya memiliki kinerja yang sangat tinggi.

B. Analisis Data PLS (*Partial Least Square*)

Analisis data kuantitatif menggunakan analisis statistik terdiri atas dua tahap. Tahap pertama adalah menguji suatu karakteristik data yang diperoleh. Misalnya menguji bahwa data mengikuti distribusi normal. Apabila data yang diperoleh tidak memenuhi distribusi normal, analisis berikutnya tidak bisa dilakukan.

PLS (*Partial Least Square*) juga memperlakukan langkah yang sama yakni terdiri dari dua langkah. Langkah pertama melihat validitas dan reabilitas alat yang diukur yang di manifestasikan oleh data yang dikumpulkan. Setelah data ini dipenuhi tahap berikutnya adalah menganalisis data sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Terminologi yang digunakan PLS adalah bahwa pada tahap pertama disebut dengan pengujian model pengukuran (*measurement model*) atau model luar (*outer model*) dan tahap kedua disebut dengan pengujian model struktural (*structural model*) atau model dalam (*inner model*).

Tujuan menganalisis menggunakan PLS (*Partial least square*) adalah untuk memaksimalkan *explained variance* atau nilai R^2 dari semua variabel laten endogen yang dilibatkan dalam diagram jalur. Dengan demikian, hal yang terpenting dari evaluasi model pengukuran dan model struktural adalah ukuran nilai yang menunjukkan kemampuan prediktif dari model yang diajukan. Untuk

model pengukuran ukuran yang terpenting yaitu reabilitas atau konsistensi internal. Validitas konvergen dan validitas determinan. Untuk model struktural ukuran yang terpenting adalah koefisien jalur tingkat signifikansinya nilai *explained variance* R^2 nilai ukuran pengaruh (*Effect size*) F^2 dan relevansi prediktif (*prediktif relevansi*) Q^2 . Evaluasi model pengukuran perlu memperhatikan jenis variabel laten yang digunakan yakni jenis variabel indikator formatif atau reflektif. Dalam penelitian ini variabel dengan indikator formatif.

1. Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui pengujian outer model yang terbagi menjadi dua pengukuran, yakni pengaruh reflektif dan formatif. Sedangkan pengujian *inner model* dilakukan melalui evaluasi *model structural*. Evaluasi model pengukuran ini akan dilakukan dengan metode PLS (*Partial Least Square*) melalui aplikasi Smart PLS versi 3.2. sebelum melakukan pengukuran, sangat perlu diperhatikan jenis variabel laten yang digunakan apakah termasuk dalam jenis formatif atau reflektif.

Penelitian ini melakukan pengujian *Outer Model* dengan memakai pengukuran formatif yang dilakukan pada setiap item ke indikator, dan indikator ke variabel, yang terdiri dari empat variabel yaitu kecerdasan emosional (X1), variabel disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja (Y). Sedangkan pengukuran *Inner Model* dilakukan melalui *evaluasi model structural* yang akan dianalisis dengan nilai-nilai koefisien

jalur dan tingkat signifikansinya nilai assess *structural model for collinearty(VIF)*, *coefesien path model structural* , *coefesien determinasi (R^2)*, *effect size (f^2)* dan *predictive relevance (Q^2)*.

2. Model Pengukuran Formatif (*Outer Model*)

Model pengukuran formatif dimaksudkan untuk menguji validitas dan reabilitas indikator formatif. Bahwa pengujian model formatif dilakukan dengan dua kriteria yaitu *collinearity statistic* dengan melihat nilai outer VIF (*Variance inflator factor*) dan signifikan dan relevansi outer weight. Pada pengukuran ini terdapat dua langkah atau biasanya disebut secondary order langkah pertama adalah mengecek second order pada indikator kecerdasan emosi, disiplin kerja, motivasi kerja pada kinerja guru second order ini yang diukur adalah dimensi-dimensi dari indikator-indikator yang telah di tetapkan yaitu pada variabel kecerdasan emosional terdapat 5 dimensi dimana setiap dimensi tersebut memiliki indikator yaitu mengenali emosi terdapat 2 indikator, mengelola emosi terdapat 2 indikator, memotivasi diri sendiri terdapat 2 indikator, mengenali emosi orang lain terdapat 2 indikator dan membina hubungan terdapat 2 indikator, untuk variabel disiplin kerja terdapat 5 dimensi dimana setiap dimensi tersebut memiliki indikator yaitu, kesediaan patuh pada peraturan terdapat 2 indikator, pengendalian prilaku terdapat 2 indikator, kesediaan melakukan pekerjaan terdapat 2 indikator, tanggung jawab melaksanakan tugas terdapat 2 indikator dan kesadaran akan tugas terdapat 2 indikator.

Variabel motivasi kerja terdapat 3 dimensi yaitu kebutuhan akan berprestasi memiliki 2 indikator, kebutuhan akan kekuasaan memiliki 3 indikator dan kebutuhan akan afiliasi memiliki 2 indikator. Untuk variabel kinerja guru terdapat 3 dimensi yaitu, perencanaan pembelajaran memiliki 3 indikator, pelaksanaan kegiatan pembelajaran memiliki 3 indikator, dan penilaian pembelajaran memiliki 3 indikator.

a. Formatif Indikator *Second Order*

1) Mengukur *Collinearity Among Indicator*

Dimensi pengukuran bisa berlebihan jika menunjukkan korelasi yang tinggi dengan dimensi pengukuran lain dari konstruk yang sama. Korelasi yang tinggi antar item atau dimensi pengukuran tidak diharapkan dalam model pengukuran formatif. Pada *collinearity among indicator* nilai toleransi masing-masing dimensi pengukuran VIF harus kurang dari ≤ 5 . Jika tidak, harus dipertimbangkan menghilangkan dimensi pengukuran, menggunakan dimensi pengukuran menjadi satu indeks tunggal. Atau *collinearty*. Nilai VIF pada setiap dimensi pengukuran formatif dapat dilihat pada tabel di berikut.

Tabel 4.6 Hasil Outer VIF Value Secondary Order

ITEM	VIF	ITEM	VIF	ITEM	VIF	ITEM	VIF
X1.2.1	1,290	X2.1.2	1,760	XI.1.1	1,081	Y1.3.3	1,257
X1.2.1	1,087	X2.1.2	1,658	XI.1.1	1,002	Y1.3.3	1,229
X1.2.2	1,733	X2.2.1	1,720	XI.1.2	1,176	Z1.1.1	1,365
X1.2.2	1,087	X2.2.1	1,389	XI.1.2	1,002	Z1.1.1	1,142
X1.3.1	1,236	X2.2.2	1,852	Y1. 1.1	1,238	Z1.1.2	1,575
X1.3.1	1,126	X2.2.2	1,389	Y1. 1.1	1,107	Z1.1.2	1,142
X1.3.2	1,836	X2.3.1	1,140	Y1.1.2	1,160	Z1.2.1	1,325
X1.3.2	1,126	X2.3.1	1,006	Y1.1.2	1,107	Z1.2.1	1,139
X1.4.1	1,321	X2.3.2	1,464	Y1.2.1	1,061	Z1.2.2	1,630
X1.4.1	1,004	X2.3.2	1,006	Y1.2.1	1,010	Z1.2.2	1,522
X1.4.2	1,211	X2.4.1	1,821	Y1.2.2	1,219	Z1.2.3	1,643
X1.4.2	1,004	X2.4.1	1,495	Y1.2.2	1,068	Z1.2.3	1,425
X1.5.1	1,213	X2.4.2	1,813	Y1.2.3	1,378	Z1.3.1	1,236
X1.5.1	1,031	X2.4.2	1,495	Y1.2.3	1,078	Z1.3.1	1,046
X1.5.2	1,125	X2.5.1	2,495	Y1.3.1	1,823	Z1.3.2	1,579
X1.5.2	1,031	X2.5.1	1,994	Y1.3.1	1,457	Z1.3.2	1,046
X2.1.1	2,264	X2.5.2	2,507	Y1.3.2	1,658		
X2.1.1	1,658	X2.5.2	1,994	Y1.3.2	1,425		

Dari tabel 4 di atas tidak ada nilai $VIF \geq 5$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat Multicollinearity atau tidak ada korelasi antara indikaor dari konstruk yang sama.

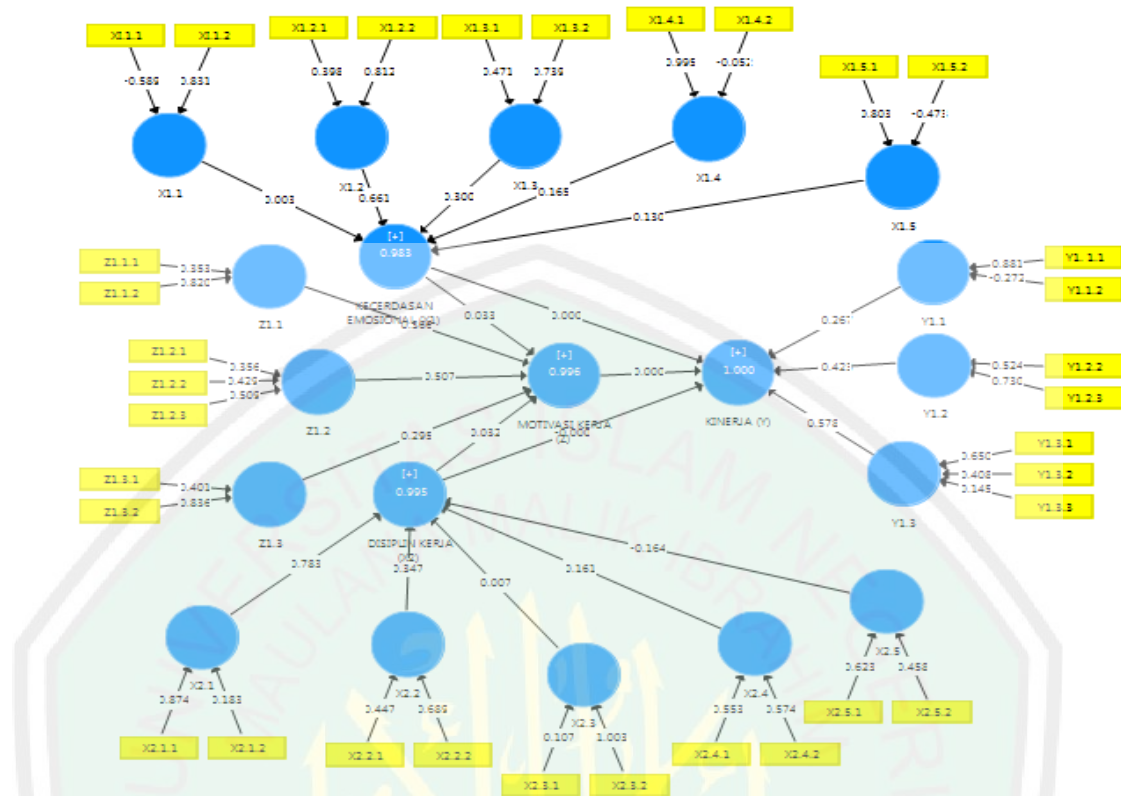
2) Mengukur *Signifikansi and Relevansi Outer Weight*

Nilai *outer weight* adalah nilai terstandarisasi sehingga bisa dibandingkan satu dengan yang lain. Nilai *outer weight* menunjukkan kontribusi atau relevansi relatif sebuah indikator terhadap konstruk yang tersusun olehnya. Hal ini dapat dinilai dengan memeriksa signifikansi *outer weight*. Dari hasil uji signifikansi *outer weight* pada *second order* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Secondary Order (I)

INDIKATOR KE VARIABEL	OUTER WEIGHT	Sampel Asli (O)	OUTER LOADING
X1.2.1 -> X1.2	0,014	0,630	0,000
X1.2.2 -> X1.2	0,000	0,923	0,000
X1.3.1 -> X1.3	0,002	0,727	0,000
X1.3.2 -> X1.3	0,000	0,890	0,000
X1.4.1 -> X1.4	0,000	0,998	0,000
X1.4.2 -> X1.4	0,843	-0,120	0,726
X1.5.1 -> X1.5	0,002	0,886	0,000
X1.5.2 -> X1.5	0,101	-0,610	0,015
X2.1.1 -> X2.1	0,000	0,990	0,000
X2.1.2 -> X2.1	0,575	0,733	0,000
X2.2.1 -> X2.2	0,100	0,817	0,000
X2.2.2 -> X2.2	0,023	0,922	0,000
X2.3.1 -> X2.3	0,813	0,041	0,936
X2.3.2 -> X2.3	0,008	0,993	0,010
X2.4.1 -> X2.4	0,047	0,888	0,000
X2.4.2 -> X2.4	0,065	0,887	0,000
X2.5.1 -> X2.5	0,101	0,946	0,000
X2.5.2 -> X2.5	0,240	0,897	0,001

XI.1.1 -> X1.1	0,373	-0,567	0,395
XI.1.2 -> X1.1	0,118	0,801	0,130
Y1. 1.1 -> Y1.1	0,013	0,969	0,003
Y1.1.2 -> Y1.1	0,558	-0,535	0,191
Y1.2.1 -> Y1.2	0,704	-0,162	0,545
Y1.2.2 -> Y1.2	0,012	0,707	0,000
Y1.2.3 -> Y1.2	0,000	0,858	0,000
Y1.3.1 -> Y1.3	0,001	0,917	0,000
Y1.3.2 -> Y1.3	0,074	0,797	0,000
Y1.3.3 -> Y1.3	0,505	0,543	0,007
Z1.1.1 -> Z1.1	0,069	0,641	0,003
Z1.1.2 -> Z1.1	0,000	0,944	0,000
Z1.2.1 -> Z1.2	0,001	0,626	0,000
Z1.2.2 -> Z1.2	0,000	0,828	0,000
Z1.2.3 -> Z1.2	0,000	0,828	0,000
Z1.3.1 -> Z1.3	0,050	0,573	0,005
Z1.3.2 -> Z1.3	0,000	0,921	0,000



Gambar 4.5

Signifikansi and Relevansi Outer Weight Secondary Order Tahap I

Pada pemeriksaan uji signifikansi *outer weight* pada second order pertama adalah dengan melihat nilai P-Value. Besarnya P-Value dilakukan untuk mengecek signifikansi dimana besarnya P-Value yang harus $\leq 0,05$. Jika P-Value memiliki nilai $\geq 0,05$ maka dilakukan pengecekan pada *Outer Loading*. Dari data yang hasil uji signifikansi *Outer Weight* pada tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai P-Value dengan nilai $> 0,05$ adalah pada variabel kecerdasan emosional (X1.4.2, X1.5.2, X2.1.2, X2.2.1, X2.2.1, X2.4.2, X2.5.1, X2.5.2, X1.1.1, X1.1.2, Y1.1.2, Y1.2.1, Y1.3.2, Y1.3.3, Z1.1.1). Langkah selanjutnya adalah pengecekan pada *Outer Loading*. Hasil pengecekan *outer loading* harus dengan nilai P-Value $\leq 0,05$. Jika P-Value memiliki nilai $\geq 0,05$ maka dilakukan penghapusan. Item

yang perlu di hapus dalam tabel di atas adalah ($X_{1.4.2}$, $X_{2.3.1}$, $X_{1.1.1}$, $X_{1.1.2}$, $Y_{1.1.2}$, $Y_{1.2.1}$). Setelah melakukan penghapusan item yang memiliki nilai order weight dan outer loading dengan nilai Value $\geq 0,05$. Maka, selanjutnya akan dilakukan kembali perhitungan. Dibawah ini adalah tabel dan gambar dari hasil hitungan ulang tahap kedua.

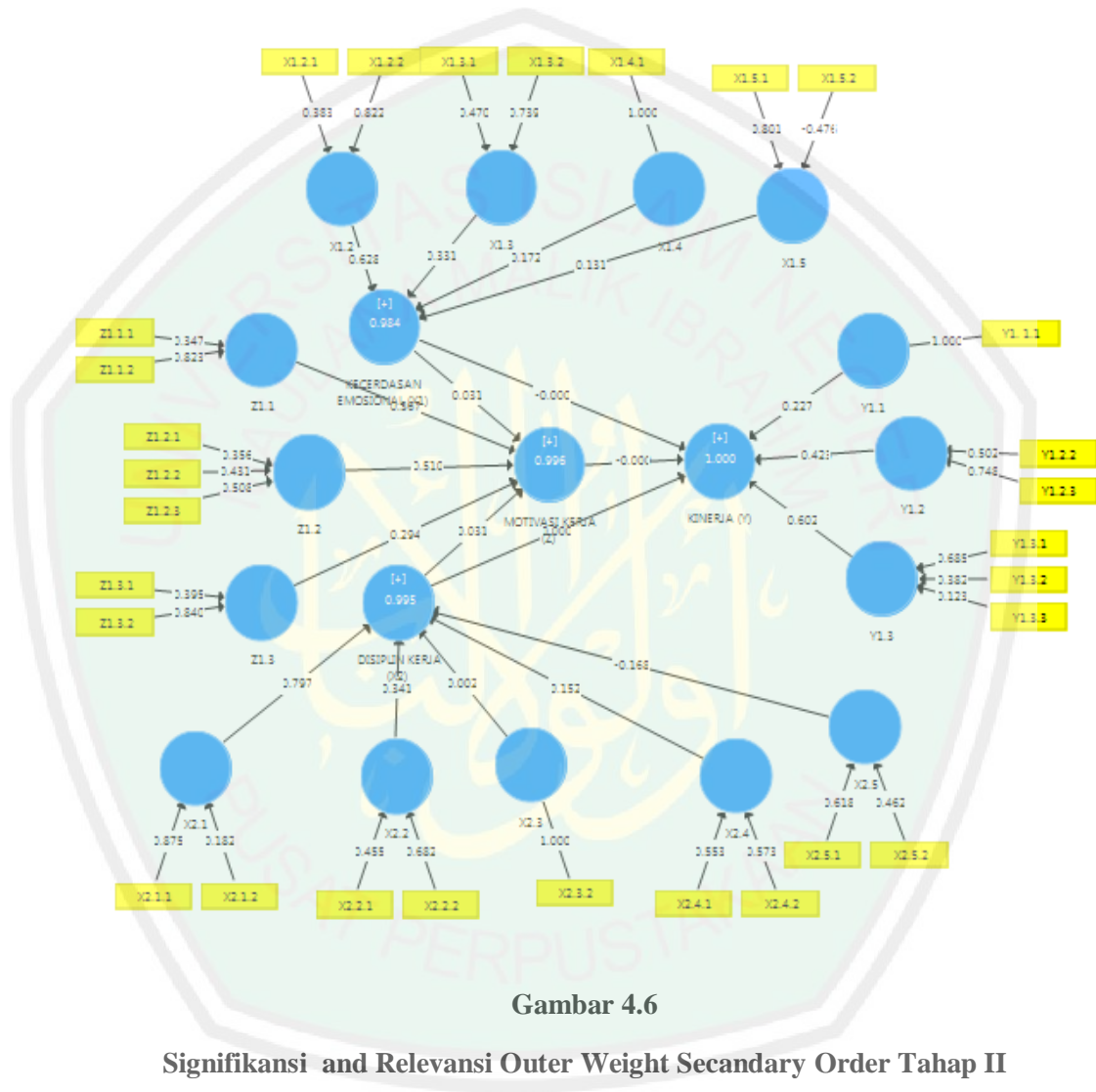
Tabel 4.8 Nilai VIF

ITEM	VIF	ITEM	VIF	ITEM	VIF	ITEM	VIF
X1.2.1	1,290	X2.1.1	1,658	X2.5.2	2,507	Y1.3.3	1,257
X1.2.1	1,087	X2.1.2	1,760	X2.5.2	1,994	Y1.3.3	1,229
X1.2.2	1,733	X2.1.2	1,658	XI.1.1	1,081	Z1.1.1	1,365
X1.2.2	1,087	X2.2.1	1,720	XI.1.2	1,176	Z1.1.1	1,142
X1.3.1	1,236	X2.2.1	1,389	Y1. 1.1	1,238	Z1.1.2	1,575
X1.3.1	1,126	X2.2.2	1,852	Y1. 1.1	1,000	Z1.1.2	1,142
X1.3.2	1,836	X2.2.2	1,389	Y1.1.2	1,160	Z1.2.1	1,325
X1.3.2	1,126	X2.3.1	1,140	Y1.2.1	1,061	Z1.2.1	1,139
X1.4.1	1,321	X2.3.2	1,464	Y1.2.2	1,219	Z1.2.2	1,630
X1.4.1	1,000	X2.3.2	1,000	Y1.2.2	1,068	Z1.2.2	1,522
X1.4.2	1,211	X2.4.1	1,821	Y1.2.3	1,378	Z1.2.3	1,643
X1.5.1	1,213	X2.4.1	1,495	Y1.2.3	1,068	Z1.2.3	1,425
X1.5.1	1,031	X2.4.2	1,813	Y1.3.1	1,823	Z1.3.1	1,236
X1.5.2	1,125	X2.4.2	1,495	Y1.3.1	1,457	Z1.3.1	1,046
X1.5.2	1,031	X2.5.1	2,495	Y1.3.2	1,658	Z1.3.2	1,579
X2.1.1	2,264	X2.5.1	1,994	Y1.3.2	1,425	Z1.3.2	1,046

Tabel 4.9 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading Secondary Order (II)

INDIKATOR KE VARIABEL	OUTER WEIGHT	Sampel Asli (O)	OUTER LOADING
X1.2.1 -> X1.2	0,018	0,615	0,001
X1.2.2 -> X1.2	0,000	0,930	0,000
X1.3.1 -> X1.3	0,002	0,717	0,000
X1.3.2 -> X1.3	0,000	0,896	0,000
X1.4.1 -> X1.4		1,000	
X1.5.1 -> X1.5	0,000	0,883	0,000
X1.5.2 -> X1.5	0,100	-0,615	0,019
X2.1.1 -> X2.1	0,001	0,990	0,000
X2.1.2 -> X2.1	0,561	0,733	0,000
X2.2.1 -> X2.2	0,063	0,816	0,000
X2.2.2 -> X2.2	0,011	0,923	0,000
X2.3.2 -> X2.3		1,000	
X2.4.1 -> X2.4	0,076	0,883	0,000
X2.4.2 -> X2.4	0,078	0,892	0,001
X2.5.1 -> X2.5	0,117	0,945	0,000
X2.5.2 -> X2.5	0,281	0,899	0,002
Y1. 1.1 -> Y1.1		1,000	
Y1.2.2 -> Y1.2	0,017	0,690	0,000
Y1.2.3 -> Y1.2	0,000	0,874	0,000
Y1.3.1 -> Y1.3	0,000	0,930	0,000
Y1.3.2 -> Y1.3	0,013	0,781	0,000
Y1.3.3 -> Y1.3	0,544	0,528	0,008
Z1.1.1 -> Z1.1	0,057	0,638	0,002
Z1.1.2 -> Z1.1	0,000	0,946	0,000
Z1.2.1 -> Z1.2	0,000	0,626	0,000
Z1.2.2 -> Z1.2	0,000	0,829	0,000

Z1.2.3 -> Z1.2	0,000	0,827	0,000
Z1.3.1 -> Z1.3	0,047	0,571	0,005
Z1.3.2 -> Z1.3	0,000	0,922	0,000



Gambar 4.6

Signifikansi and Relevansi Outer Weight Secondary Order Tahap II

b. Formatif Indikator First Order

1) Mengukur Collinearity Among Indikator (VIF)

Berdasarkan nilai dari Outer VIF Value pada first order pada setiap dimensi pengukuran formatif pada tabel di dibawah ini harus dengan nilai $VIF \leq 5$.

Tabel 4.10 Nilai Outer VIF Value Firts Order

ITEM	VIF
X1.2	1,534
X1.3	1,828
X1.4	1,248
X1.5	1,127
X2.1	1,596
X2.2	1,476
X2.3	1,444
X2.4	1,477
X2.5	1,879
Y1.1	1,108
Y1.2	1,496
Y1.3	1,616
Z1.1	1,477
Z1.2	1,517
Z1.3	1,486

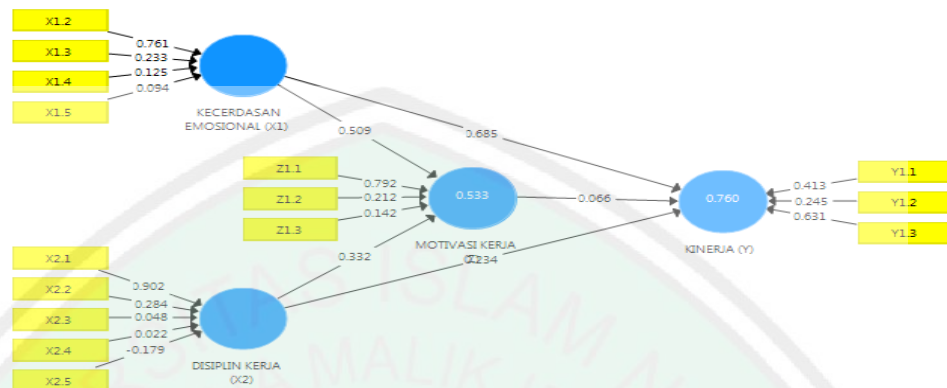
Berdasarkan dari nilai outer VIF Value pada tabel di atas telah memenuhi nilai VIF, yakni nilai $VIF \leq 5$. Artinya, artinya tidak ada korelasi antar indikator dari konstruk yang sama.

2) Mengukur Signifikansi and Relevansi Outer Weight

Pada uji signifikansi outer weight pada first order pengecekan pertama adalah dengan melihat nilai P-Value. Besarnya P-Value yang digunakan untuk mengecek signifikansi adalah ≤ 0.05 . jika P-Value memiliki nilai >0.05 . Maka dilakukannya pengecekan pada order loading.

Tabel 4.11 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading First Order (I)

Indikator ke Variabel Tahap I	P Values	Original Sample (O)	P Values
X1.2 -> KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	0,000	0,957	0,000
X1.3 -> KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	0,266	0,765	0,000
X1.4 -> KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	0,309	0,457	0,001
X1.5 -> KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	0,259	0,385	0,007
X2.1 -> DISIPLIN KERJA (X2)	0,000	0,966	0,000
X2.2 -> DISIPLIN KERJA (X2)	0,166	0,647	0,000
X2.3 -> DISIPLIN KERJA (X2)	0,805	0,306	0,126
X2.4 -> DISIPLIN KERJA (X2)	0,917	0,470	0,006
X2.5 -> DISIPLIN KERJA (X2)	0,370	0,447	0,011
Y1.1 -> KINERJA (Y)	0,059	0,647	0,003
Y1.2 -> KINERJA (Y)	0,063	0,672	0,000
Y1.3 -> KINERJA (Y)	0,000	0,900	0,000
Z1.1 -> MOTIVASI KERJA (Z)	0,000	0,967	0,000
Z1.2 -> MOTIVASI KERJA (Z)	0,252	0,680	0,000
Z1.3 -> MOTIVASI KERJA (Z)	0,494	0,633	0,000



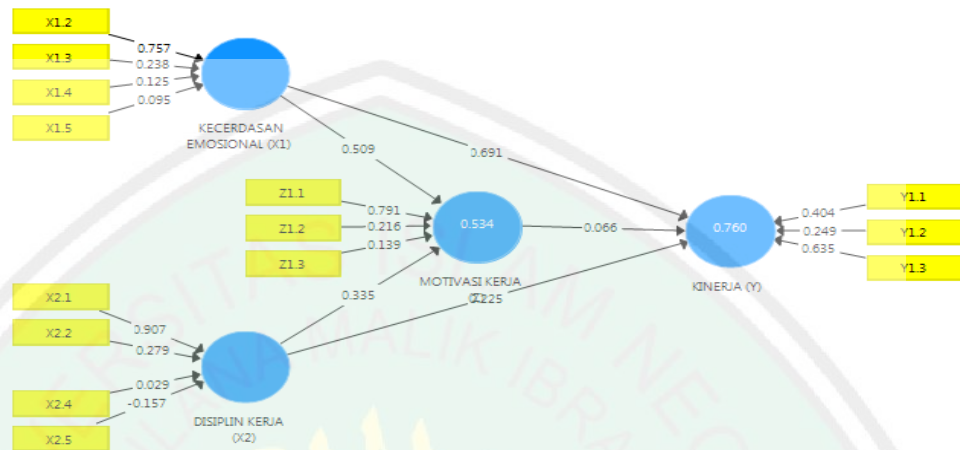
Gambar 4.7

Signifikansi and Relevansi Outer Weight First Order Tahap I

Dari hasil uji signifikansi outer weight pada tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai $P\text{-Value} > 0.05$ adalah pada indikator X_{1.2}, X_{1.4}, X_{1.5}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, X_{2.5}, Y_{1.1}, Y_{1.2}, Z_{1.2}, Z_{1.3}. Maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengecekan nilai puter loading. Hasil dari pengecekan outer loading harus dengan nilai $P\text{-Value} < 0,05$. Jika $P\text{-Value}$ memiliki nilai $> 0,05$ maka dilakukan penghapusan. Indikator yang perlu dihapus adalah X_{2.3}, setelah dilakukan penghapusan indikator outer weight dan outer loading dengan nilai $P\text{-Value} > 0,05$ maka, selanjutnya melakukan penghitungan ulang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12 Signifikansi Outer Weight dan Outer Loading First Order Tahap II

Indikator ke Variabel Tahap II	OUTER WEIGHT	Original Sample (O)	OUTER LOADING
X1.2 -> KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	0,000	0,956	0,000
X1.3 -> KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	0,238	0,768	0,000
X1.4 -> KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	0,343	0,457	0,001
X1.5 -> KECERDASAN EMOSIONAL (X1)	0,301	0,387	0,006
X2.1 -> DISIPLIN KERJA (X2)	0,000	0,966	0,000
X2.2 -> DISIPLIN KERJA (X2)	0,172	0,648	0,000
X2.4 -> DISIPLIN KERJA (X2)	0,895	0,470	0,007
X2.5 -> DISIPLIN KERJA (X2)	0,409	0,447	0,007
Y1.1 -> KINERJA (Y)	0,073	0,640	0,004
Y1.2 -> KINERJA (Y)	0,068	0,677	0,000
Y1.3 -> KINERJA (Y)	0,001	0,903	0,000
Z1.1 -> MOTIVASI KERJA (Z)	0,000	0,967	0,000
Z1.2 -> MOTIVASI KERJA (Z)	0,245	0,683	0,000
Z1.3 -> MOTIVASI KERJA (Z)	0,504	0,632	0,000



Gambar 4.8

Signifikansi and Relevansi Outer Weight First Order Tahap II

2. Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Pengujian inner model dapat dilakukan dengan mengetahui keterkaitan antar variabel. Adapun tahap pengujiannya sebagai berikut:

a. *Assess Structural Model for Collinearty Issues*

pengujian kolinieritas pada inner model ditampilkan pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Inner VIF Value

Variabel	Motivasi Kerja (Z)	Kinerja (Y)
Kecerdasan Emosional (X1)	1,297	1,538
Disiplin Kerja (X2)	1,297	1,853
Motivasi Kerja (Z)		2,147

Berdasarkan hasil inner VIF Value yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $VIF \leq 5$ yang berarti tidak terdapat kolinieritas. Artinya, pada preditor atau variabel eksogen dalam posisi saling bebas. Sehingga, tidak perlu menghilangkan konstruk atau menggabungkan konstruk.

b. Coefisiens Path Model Structural

analisi koefisien model path struktural ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang berpengaruh signifikan. Hasil dari analisis ini dapat dilihat pada tabel, jika P-Value $\leq 0,05$ maka hubungan tersebut signifikan. Namun, jika P-Value $\geq 0,05$ maka hubungan tersebut tidak signifikan serta koefisien jalur yang bernilai positif memiliki hubungan yang berbanding lurus demikian sebaliknya. Di bawah ini hasil analisis koefisien model path struktural:

Tabel 4.14

Coefisien Path Model Structural

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien	P Values
Disiplin kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0,225	0,227
Disiplin kerja (X2) -> Motivasi kerja (Z)	0,335	0,008
Kecerdasan Emosional (X1) -> kinerja (Y)	0,691	0,001
Kecerdasan Mosional (x1) -> Motivasi Kerja (Z)	0,509	0,000
Motivasi Kerja (Z) -> kinerja (Y)	0,066	0,585
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,022	0,644
Kecerdasan Emosional (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,033	0,595

Berdasarkan hasil pada tabel di atas koefisien yang mempunyai pengaruh positif signifikan dengan nilai P-Value < 0,05 yakni disiplin kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z), kecerdasan emosional (X1) terhadap kinerja (Y), kecerdasan emosional (X1) terhadap motivasi kerja (Z), serta adanya pengaruh positif namun tidak signifikan yakni disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), motivasi kerja (Z) terhadap Kinerja (Y). Selanjutnya, adanya efek tidak langsung mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan adalah disiplin kerja (X2) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja (Y) dan kecerdasan emosional (X1) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan seperti disiplin kerja terhadap motivasi kerja, artinya ketika disiplin kerja meningkat dengan sempurna, maka akan menumbuhkan motivasi kerja yang bagus pula. Begitu pula dengan variabel lainnya yang berbanding lurus. Sedangkan pengaruh tidak signifikan yakni tidak pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru. ada pula pengaruh tidak langsung antar variabel yang mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru. Namun, kesemua variabel mempunyai nilai koefisien yang positif.

c.Koefisien Determinasi (R^2)

koefisien determinasi digunakan untuk mengukur akurasi pendugaan. Hasil nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat pada tabel. Beberapa reserhers ada

yang mengatakan nilai koefisien determinasi di atas 0.2 atau 20% dianggap nilai sudah tinggi.

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

Variabel	R ²
Motivasi kerja (Z)	0,533
Kinerja (Y)	0,760

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) menjelaskan presentasi total variasi variabel endogen yang diajukan oleh model di atas. Dapat dilihat bahwa pendugaan pada variabel motivasi kerja memiliki akurasi pendugaan dengan nilai koefisien determinasi sekitar 0,533. Sedangkan akurasi pendugaan pada variabel kinerja cukuplah tinggi karena nilai koefisien determinasi berkisar 0,760.

Pembentukan model dari penelitian motivasi kerja dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja sebesar 53,3% sedangkan 46,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Begitu pula dengan pembentukan model kinerja guru dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja sebesar 76%, sedangkan 24% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

d. *Effect Size* (F^2)

Effect Size lebih spesifik digunakan untuk melihat efek pada variabel eksogen yaitu pada variabel motivasi kerja (Z) dan kinerja guru (Y). Nilai 0,02 dianggap memiliki effect kecil, 0,15 memiliki efek sedang dan 0,35 dianggap memiliki efek besar.

Tabel 4.16 *Effect size* (f^2)

Pengaruh Antar Variabel	Motivasi kerja (z)	Kinerja (y)
Disiplin kerja (x2)	0,182	0,149
Kecerdasan emosional (x1)	0,427	1,053
Motivasi kerja (z)		0,009

Berdasarkan nilai f^2 pada tabel dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki efek sedang terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. sedangkan kecerdasan emosional memiliki nilai efek yang sangat besar terhadap motivasi kerja dan pada kinerja guru. begitu pula dengan motivasi kerja memiliki efek yang sangat kecil terhadap kinerja guru.

e. relevansi Prediktif (Q^2)

Nilai relevansi prediktif Q^2 didapatkan dengan menggunakan prosedur blindfolding. Sebagai pengukuran relatif dari relevansi prediktif nilai 0,02 dianggap memiliki relevansi prediktif yang kecil, 0,15 memiliki relevansi prediktif yang sedang dan 0,35 memiliki relevansi prediktif yang besar. Hasil relevansi prediktif (Q^2) dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 4.17 Relevansi prediktif (Q^2)

Variabel	Q^2
Motivasi kerja (Z)	0,288
Kinerja (Y)	0,349

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa relevansi prediktif untuk motivasi kerja dalam level sedang, sedangkan relevansi prediktif kinerja guru masuk dalam kategori level yang besar.

C. Pengujian Hipotesis

hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak 7 hipotesis, yang menyatakan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, pada pengujian hipotesis dilakukan melalui model pengukuran struktural. Analisis koefisien model struktural digunakan untuk mengetahui hubungan mana yang berpengaruh signifikan. Jika $P\text{-Value} \leq 0,05$ maka hubungan tersebut signifikan. Namun, jika $P\text{-Value} \geq 0,05$ maka hubungan tersebut tidak signifikan. Hasil dari analisis koefisien model struktural dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.18

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh Antar Variabel	Koefesien	P Values	Ket.
H1	Kecerdasan emosional (X1) -> motivasi kerja (Z)	0,509	0,000	Positif signifikan
H2	Disiplin kerja (X2) -> motivasi kerja (Z)	0,332	0,009	Positif signifikan
H3	Kecerdasan emosional (X1) -	0,685	0,001	Positif

	>kinerja (Y)			signifikan
H4	Disiplin kerja (X2) -> kinerja (Y)	0,234	0,225	Tidak signifikan
H5	Motivasi kerja (Z) -> kinerja (Y)	0,066	0,561	Tidak signifikan
H6	Kecerdasan emosional (X1) -> motivasi kerja (Z) -> kinerja (Y)	0,034	0,570	Tidak signifikan
H7	Disiplin kerja (X2) -> motivasi kerja (Z) -> kinerja (Y)	0,022	0,634	Tidak signifikan

Dalam PLS pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian bertujuan untuk meminimalisir masalah tidak normal data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dari analisis Smart PLS sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Hasil data yang ada pada tabel di atas, pada analisis koefisien model *path structural* yang digunakan untuk mengetahui hubungan yang berpengaruh signifikan. Untuk pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja dengan nilai P-Value $\leq 0,05$ yaitu sebesar 0,000 yang berarti kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Uji hipotesis dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,509 yang berarti antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap motivasi

kerja. Ketika kecerdasan emosional meningkat maka motivasi kerja yang ada pada diri guru akan meningkat pula. dari hasil hipotesis ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. pengujian hipotesis 2

Hasil analisis koefesien model path struktural pada tabel di atas, untuk pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru dengan nilai P-Value $\leq 0,05$ yaitu sebesar 0,009 yang berarti disiplin kerja terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. nilai koefesiennya pun sebesar 0,332 yang berarti disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru memiliki hubungan positif. Dapat dikatakan bahwa terdapat terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru. ketika disiplin kerja tinggi maka motivasi kerja guru akan meningkat pula. Dari hasil hasil hipotesis ini maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada tabel diatas dengan nilai P-Value $\leq 0,05$ yaitu sebesar 0,001 yang berarti kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Serta dengan nilai koefesien sebesar 0,685 yang berarti antara kecerdasan emosional terhadap kinerja memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Ketika kecerdasan emosional tinggi maka disiplin kerja akan meningkat. Dengan demikian, kecerdasan

emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. dari hasil hipotesis ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4. Pengujian Hipotesis 4

hipotesis ini yang terdapat dalam tabel di atas adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai $P\text{-Value} \geq 0,05$, yaitu sebesar 0,225 yang berarti disiplin kerja tidaklah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. serta dengan nilai koefisien sebesar 0,234 yang berarti antara disiplin kerja terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru. dengan demikian, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. dari hasil ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

5. Pengujian Hipotesis 5

Pada tabel di atas, point hipotesis ke 5 terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai $\geq 0,05$ yaitu sebesar 0,561 yang berarti motivasi kerja tidaklah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai koefisiennya sebesar 0,066 yang berarti antara motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru, dengan kata lain motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. dari hasil hipotesis ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

6. Pengujian Hipotesis 6

Hasil analisis pengaruh kecerdasan emosional melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai P-Value $\geq 0,05$ yaitu sebesar 0,570 yang berarti kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan melalui motivasi kerja melalui kinerja guru. uji hipotesis dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,034 yang berarti antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki hubungan yang positif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru. maka, uji pengaruh tidak langsung antara kecerdasan emosional melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru tidaklah memiliki pengaruh. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

7. Pengujian Hipotesis 7

Hasil analisis untuk pengaruh disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai P-Value $\geq 0,05$ yaitu sebesar 0,634 yang berarti kecerdasan emosional melalui motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan nilai koefisiennya sebesar 0,022, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel kecerdasan emosional melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru. maka, uji pengaruh tidak langsung antara variabel kecerdasan emosional melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak memiliki pengaruh. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional ditingkatkan, maka akan mempengaruhi motivasi kinerja guru yang akan semakin meningkat. Temuan empiris ini mendukung pendapat para ahli dan beberapa peneliti lainnya. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Zuliardi⁹⁹ yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja guru.

Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja guru. Kecerdasan emosional merupakan variabel penting yang meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Rita L. Atkinos, Richards C Atkinson dan Ernest R. Hilgart dalam Ahmad Fauzi¹⁰⁰ yang menyebutkan bahwa motivasi dan emosi memiliki kaitan yang erat. Emosi sering kali memotivasi tindakan-tindakan. Mengacu pada pengertian tersebut di atas, menggambarkan bahwa emosi memiliki arti

⁹⁹Zuliardi, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan*, Tesis Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, pascasarjana Universitas Muhammadiyah. 2015

¹⁰⁰ Ahmad Fauzi, Pengaruh kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Kerja Terhadap kepuasan Guru di SMAN Cirebon, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 2, No. 1, Juli 2011, h. 283

penting bagi seseorang karena dapat menjadi pengaktif dan menjadi pendorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Pada umumnya guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat mendorong guru lain untuk meningkatkan motivasi kerja. Sesuai dengan pernyataan Daniel Goleman menyebutkan salah satu yang menjadi tolak ukur seseorang memiliki kecerdasan emosional adalah dapat memotivasi diri sendiri dan dapat membina hubungan baik dengan orang lain. Dalam hal ini, dengan kecerdasan emosional yang bagus dan motivasi kerja yang tinggi guru dengan guru akan saling menghormati satu sama lain, merasa saling membutuhkan dan menghargai satu sama lainnya, saling memberikan dorongan yang baik untuk kebaikan bersama, dan memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, dengan asumsi seorang guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat mendorong guru-guru yang lain untuk bekerja lebih baik, dan mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

B. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja guru. Artinya, jika disiplin kerja guru tinggi, maka motivasi kerja guru akan meningkat. Hasil penelitian ini juga

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wiyani Ekowati¹⁰¹ yang membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru. Temuan tersebut tentunya semakin membuktikan bahwa salah satu faktor yang mampu meningkatkan disiplin kerja guru adalah motivasi kerja.

Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Dari penjelasan tersebut jelas bahwa motivasi dipengaruhi oleh disiplin kerja guru, artinya guru yang telah melaksanakan berbagai macam kedisiplinan seperti mengerjakan tanggung jawab dengan benar, menaati segala peraturan yang ditetapkan, akan lebih berpotensi mendapatkan kesempatan untuk memperoleh haknya seperti gaji, mendapat kesempatan untuk menduduki jabatan dalam lembaga, mendapatkan promosi atau jabatan, sehingga dengan demikian guru akan lebih termotivasi untuk mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Sebagaimana pendapat dari Hasibuan¹⁰², disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang sangat besar manfaatnya baik bagi lembaga maupun bagi para gurunya. Bagi lembaga adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan bagi guru akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian guru dapat

¹⁰¹ Wiyani Ekowati, Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara, *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, Vol. 7, No, 1, 2018, ISSN 2615-2142, h. 81

¹⁰² Hasibuan, M. S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011)

melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan potensi dirinya dengan baik.

Sementara Simamora¹⁰³ menyatakan bahwa, motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang agar terarah pada suatu tujuan. Semakin seorang guru diberikan motivasi yang baik, maka kinerja akan semakin meningkat pula. Apabila disiplin kerja dikaitkan dengan motivasi kerja, maka guru yang memiliki disiplin kerja yang baik akan selalu lebih mentaati segala peraturan dan menjalankan segala tugas yang diberikan dan pada akhirnya akan mendapat *feed back* atas apa yang dikerjakan, sehingga dengan hal tersebut akan menambah motivasi pada setiap guru. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

C. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional guru ditingkatkan, maka akan mempengaruhi kinerja guru akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hikmatul Alawiyah Siregar¹⁰⁴, yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

¹⁰³ Sinambora, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (yogyakarta: STIE YKPN, 2004)

¹⁰⁴ Nurul Hikmatul A.S, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SD Negeri Gunung Tua Kabupaten Padang Lawas Utara*, Universitas Sumatera Utara, Tesis, h. 144

Dalam penelitian Indra¹⁰⁵ juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang berarti apabila kecerdasan emosional guru semakin meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula. Tingkat kecerdasan emosional seorang guru tinggi, apabila seorang guru mampu mengelola emosi dan mampu memotivasi dirinya sendiri. Kinerja guru juga merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugasnya yang berdasarkan dari kesungguhan guru. Seperti pendapat Abd. Madjid¹⁰⁶, mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari pihak madrasah untuk pencapaian visi, misi dan tujuan madrasah secara legal dan tidak melanggar hukum.

Sementara itu, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Nur Hidayat¹⁰⁷ yang menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. dalam penelitian ini menjelaskan berapa pun nilai kecerdasan emosional tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja guru. dalam penelitian ini kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, akan tetapi berpengaruh dengan variabel lain di luar penelitian yang dilakukan.

¹⁰⁵Indra Agung Yudistiro, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai Moderasi, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 9, No. 1, Juni 2015, h. 38-50

¹⁰⁶Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, komitmen, dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biri, 2016), h. 11

¹⁰⁷ Ida Nur Hidayat, " *Kecerdasan Emosional* ", h. 635

Jika kinerja guru dikaitkan dengan kecerdasan emosional, maka guru yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan jauh lebih mampu mengatasi berbagai masalah dan kesulitan dalam menghadapi pekerjaannya, sehingga secara langsung dapat meningkatkan kinerja dari seorang guru. Menurut didi piada, salah satu faktor yang mendukung kinerja guru adalah kecerdasan emosional.¹⁰⁸ Kecerdasan emosional menjadi peran penting bagi keberhasilan dalam pelaksanaan tugas. Semakin sulit tugas yang dikerjakan maka semakin tinggi pula kecerdasan yang diperlukan. Pendapat dari Suhrto juga mengatakan bahwa manfaat bagi seorang yang memiliki kecerdasan emosional dalam bekerja adalah sebuah alat untuk mengendalikan diri, sehingga tidak terjerumus dalam tindakan merugikan diri sendiri dan orang lain.¹⁰⁹ Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

D. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru. hal ini dapat disebabkan karena adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang. Merujuk pada pendapat Gibson kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yaitu: “pertama variabel individu, kedua variabel organisasi dan ketiga variabel psikologis individu”. Dalam kaitannya dengan penelitian ini variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan mental fisik, latarbelakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), demografis (umur, etnis, jenis kelamin). Variabel

¹⁰⁸Didi Pianda, *Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jawa Barat: Jejak, 2018), h. 22

¹⁰⁹Suharsono, *Melejitkan IQ, EQ, SQ*, (Tangerang: Ummah Publishing, 2009), h. 210

Organisasi meliputi: sumber daya kepemimpinan), imbalan, struktur, desain pekerjaan. Variabel Psikologis meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, dan iklim kerja. Ini menunjukkan bahwa banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan temuan lapangan, disiplin kerja guru di MAN se-Kabupaten Malang tergolong tinggi, namun tidak menjamin berpengaruh pada kinerja guru di madrasah. Hal ini dikarenakan guru sudah memiliki target kinerja yang harus dicapai, tentunya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fahrurrazi dan Benny Novriansyah¹¹⁰ yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eti Hidayati menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. artinya semakin baik kedisiplinan yang ditunjukkan oleh seorang guru maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Hadari Nawawi mengemukakan bahwa disiplin adalah usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap suatu ketentuan yang disetujui bersama agar pemberian hukuman terhadap seseorang dihindari.¹¹¹ Dari pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa disiplin adalah suatu usaha

¹¹⁰ Fahrurrazi dan Benny Novriansyah, “ *the Effect of Discipline*”, h. 69

¹¹¹ Hadari Nawawi, *Pendidikan Dalam Islam*, (Surabaya: Al-Ikhlash, 1993), h. 128

yang dilakukan untuk menghindari dan mencegah diri dari terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap suatu aturan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Menurut sedarmayanti¹¹² kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya sikap mental yang berarti memiliki motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang bagus. Disiplin kerja memang hal yang sangat diperlukan apabila ingin menghasilkan kinerja yang bagus. Sehingga sikap disiplin kerja yang baik adalah ketika seseorang benar-benar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sadar akan segala tugas yang diberikan, dan mampu mentaati peraturan-peraturan yang diberikan sehingga menciptakan kinerja yang bagus.

Dari hasil pemantauan lapangan menunjukkan bahwa penyebab dari pengaruh yang positif namun tidak signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah ketika kedisiplinan guru rendah maka kinerja dari guru tersebut akan rendah pula. Fakta lapangan dari penyebaran angket dilihat dari jawaban responden menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum sepenuh hati dalam melaksanakan tanggung jawab melaksanakan tugas dan belum memiliki kesadaran penuh akan tugas yang diberikan, sehingga dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh guru tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap

¹¹² Sedarmayanti, "*Sumber Daya Manusia*", h. 89

kinerja guru, pada penelitian ini tidak dapat dibuktikan. Hasil hipotesis ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

E. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disebabkan karena adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siti Markonah¹¹³, Agung Ngurah Bagus¹¹⁴ yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan temuan lapangan, motivasi kerja guru di MAN se-Kabupaten Malang tergolong tinggi, namun tidak menjamin berpengaruh pada kinerja guru di madrasah. Hal ini dikarenakan guru sudah memiliki target kinerja yang harus dicapai, tentunya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu madrasah yakni MAN 3 Malang menjadi temuan penelitian yang sangat menjanjikan untuk diteliti lebih dalam. Di madrasah ini para guru memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan fokus pada pendidikan agama berbasis kejuruan yang digagas untuk memaksimalkan potensi siswa dan sumberdaya alam di

¹¹³Siti Markonah, *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasi*, Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang, tesis, h. 16

¹¹⁴Agung Ngurah Bagus, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Provinsi Bali*, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, Agustus 2012

wilayah Donomulyo dan sekitarnya. Keseriusan guru di MAN 3 Malang ini untuk memaksimalkan potensi siswa dapat dilihat dengan mengadakan event-event untuk menunjukkan sekaligus promosi hasil-hasil karya siswa di madrasah. Ini cukup menarik antusias masyarakat serta pemerintah kabupaten dan provinsi untuk terus meningkatkan optimalisasi program kejuruan di madrasah ini.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Heru Mei Giantoro¹¹⁵, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, artinya jika motivasi kerja guru semakin tinggi seperti tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tununan yang jelas, ada umpan balik atas hasil pekerjaan, selalu berusaha dalam mengungguli orang lain, mengutamakan prestasi, maka kinerja yang dihasilkan akan menjadi baik.

Motivasi kerja diukur melalui 3 indikator yaitu kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan afiliasi. Adapun penjelasan akan 3 indikator tersebut adalah kebutuhan akan kekuasaan lebih merujuk pada kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku menghormati tetapi tanpa paksaan. Kebutuhan akan prestasi yaitu menggambarkan kebutuhan seseorang dalam berprestasi dalam hasil kerjanya. Kemudian kebutuhan akan afiliasi yaitu kebutuhan untuk saling berhubungan dengan rekan kerja atau atasan.

¹¹⁵ Heru Mei Giantoro, Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Motivasi Kerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akutansi*, Vol. 21, No. 2, Tahun 2019.

Dilihat dari hasil pengamatan dilapangan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak signifikan adalah ketika motivasi kerja guru rendah maka kinerja yang ditunjukkan juga akan menurun. Fakta dilapangan dari penyebaran angket yang dilihat dari jawaban para responden menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang memiliki motivasi yang rendah, seperti rendahnya sebagian dari kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan afiliasi. Rendahnya kebutuhan tersebut ditunjukkan dengan rendahnya keinginan responden terhadap pemberian timbal balik atas apa yang telah dilakukan, kurangnya mampu mempengaruhi rekan kerja dalam melakukan sesuatu, dan rendahnya keinginan untuk berperan penting dalam suatu kegiatan di madrasah.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh penelitian terdahulu tidak dapat dibuktikan dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan semakin rendahnya motivasi kerja guru maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak

F. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis koefisien model path Struktural menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa antara variabel

kecerdasan emosional melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Anasrullah¹¹⁶, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif signifikan. Artinya motivasi kerja dalam penelitian ini mampu memediasi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara signifikan terhadap kinerja. Motivasi atau dorongan yang tinggi dari guru akan dapat mendorongnya dalam bekerja, dan guru yang memiliki kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual di bangun dari motivasi kerja yang baik.

Dalam penelitian Syafnilianti¹¹⁷ juga mengemukakan adanya pengaruh positif signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini menjelaskan motivasi mampu memediasi antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Dalam hasil penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa penyebab tidak signifikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang, yaitu adanya faktor lain yang

¹¹⁶ Muhammad Anasrullah, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, *Jurnal JEMA*, Vol. 11, No. 1, Agustus 2013

¹¹⁷ Syafnilianti, *The Effect of Emotional Intelligence, job Stress, and cynicism on Employee Performance the role of Motivation as Intervening Variable*. Program Magister Sains Management Unoversitas Of Bung Hatta, h. 6

mempengaruhi secara tidak langsung. Faktor tersebut ialah kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja guru¹¹⁸. Kepuasan kerja dalam hal ini mampu memediasi atau menjadi variabel intervening, kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, artinya semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka semakin baik pula kecerdasan emosional dan kinerja yang ditunjukkan. Dari hasil hipotesis ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak

G. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis koefisien model path Struktural menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru yang berarti bahwa variabel disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan. Uji pengaruh tidak langsung antara variabel disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak memiliki pengaruh. Dalam hasil penelitian ini motivasi kerja sebagai variabel intervening tidak terbukti memediasi atau tidak menjadi perantara antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Galih Wisnu Wardhana¹¹⁹ menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja mampu dimediasi oleh motivasi kerja. Artinya disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan

¹¹⁸ Nurul Hikmatul Alawiyah, *pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SD Negeri Gunung Tua Kabupaten Padang Lawas Utara*, Universitas Sumatra Utara, Tesis, h. 149

¹¹⁹ Galih Wisnu Wardhana, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, Vol. 2, No. 2, Tahun. 2014, h. 69

dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah motivasi, karena merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkungan pekerjaannya. Dengan demikian patut diduga adanya pengaruh disiplin kerja dengan kinerja guru ditingkatkan melalui motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang. Apabila disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, maka kemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Naga Pandu Eka Caksana¹²⁰, hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening. Artinya gaya kepemimpinan yang baik seperti bertanggung jawab, memecahkan masalah kemudian lingkungan kerja yang baik seperti kenyamanan, keindahan yang dimediasi oleh motivasi kerja yang meliputi kesempatan untuk maju dan dorongan yang baik akan mempengaruhi kinerja guru.

¹²⁰ Naga Pandu Eka Caksana, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung, *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, Vol. 4, No. 1, Tahun 2019, h. 88

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor lain yang lebih signifikan dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Peneliti memiliki asumsi bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan berpengaruh pada motivasi kerja. Namun faktor-faktor lain seperti iklim kerja, kompetensi, kompensasi dan lainnya juga dapat saja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dibandingkan disiplin kerja. Dari hasil penelitian ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta paparan hasil penelitian melalui pembahasan. Maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kecerdasan emosional dapat mendorong atau memotivasi seseorang dalam bekerja dengan baik. Apabila kecerdasaemosional guru tinggi maka motivasi kerja yang terdapat pada diri guru juga akan semakin meningkat. Hasil hipotesisi menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, apabila disiplin kerja seorang guru tinggi, maka motivasi kerja guru juga akan meningkat. Kemampuan, keahlian bahkan kedisiplinan tidak akan berjalan maksimal apabila tidak dibarengi dengan motivasi yang tinggi. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima
3. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Artinya, apabila kecerdasan emosional guru tinggi maka kinerja yang ditunjukkan oleh guru juga akan meningkat. Kinerja yang baik salah satunya didukung dengan kecerdasan emosional yang baik, kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengendalikan sikap dalam

melakukan suatu pekerjaan. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, Hal ini menunjukkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. dari hasil angket yang disebarakan pada responden menunjukkan penyebab dari ketidak signifikanan tersebut adalah masih terdapat guru yang memiliki disiplin kerja yang rendah antaranya, guru belum sepenuh hati melaksanakan tugas dan belum memiliki kesadaran akan tugas yang diberikan. Apabila disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja maka terdapat faktor lain yang memberikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja guru. hasil hipotesis menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru, Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. fakta dilapangan dari penyebaran angket menunjukkan pengaruh tidak signifikan terjadi karena masih rendahnya keinginan para responden untuk mendapatkan timbal balik terhadap apa yang dikerjakkan dan responden tidak mampu mempengaruhi rekan lain untuk bekerja. Apabila motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru artinya terdapat faktor lain yang memiliki pengaruh lebih signifikan terhadap kinerja guru. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.

6. Tidak ada pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Hasil ini membuktikan kecerdasan emosional lebih berpengaruh positif signifikan apabila tidak ada perantara atau mediasi dari motivasi kerja tersebut, hipotesis menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak
7. Tidak ada pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Apabila motivasi tidak terbukti memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, maka terdapat faktor lain yang terbukti memediasi seperti kepuasan kerja, artinya semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka semakin baik pula kecerdasan emosional dan kinerja guru. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan ini, saran yang dapat diberikan peneliti antara lain:

1. Bagi pihak Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Dalam penelitian ini meskipun terdapat beberapa pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Karenanya pihak sekolah dapat meningkatkan kinerja dengan lebih baik. Sedangkan untuk pengaruh yang positif dan signifikan, pihak

sekolah perlu mempertahankan serta meningkatkan kecerdasan emosional, disiplin kerja, serta motivasi kerja agar berdampak pada kinerja guru.

2. Bagi *researcher* (peneliti) selanjutnya, diharapkan dapat memperluas serta mengembangkan variabel lain yang belum ada pada penelitian ini. Terutama bagi peneliti yang akan melakukan penelitian terhadap kinerja guru dan motivasi kerja, disarankan untuk mencari variabel bebas dan variabel intervening lainnya agar lebih menambah wawasan. Kemudian pemilihan lokasi yang berbeda bagi peneliti selanjutnya, karena setiap sekolah memiliki karakteristik tersendiri yang layak digunakan untuk dikaji lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah Willy dan Jogiyanto, *Partial Least Square (PLS)*, Yogyakarta: Andi Offset, 2015
- Agustian A. G. *Rahasia Sukses Membanghkitkan ESQ power sebuah Innes Journey Melalui Al-Ihsan*, Jakarta: Arga Publishing
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*, Jakarta: RinekaCipta, 2002
- Astuti Sri, *pengaruh kompetensi Profesional dan Pedagogik Guru PAI Terhadap Motivasi Belajar dan Hasil Belajar Siswa di SMAN 1 Cerme Gresik*. Proposal Tesis, UIN Malang, 2016
- Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: PustakaBelajar, 2000
- Bungin Burhan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2009
- Chaplin, J. P. *Kamus Lengkap Psikologi*, Terjemahan Kartini Kartono, Jakarta: Rajawali Pers
- Cicih Ratnasari, *Leadership Style, Discipline, Motivation and The Implications On Teacher Performance*, International Journal of Human Capital Management, Vol. 1, No. 01, 2017, ISSN: 2580-9164
- Danim, Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta: PT. Rineka, 2012
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Grup, 2016
- Efendi, *Revolusi Kecerdasan Abad 21 Kritik MI, EI, SQ, AQ & Successfull Intelligent Atas IQ*, Bandung: Alfabeta
- Eliterius Sennen, *Hubungan antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi dan Motivasi kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai*, Tesis, Yogyakarta: PPS-UNY, 2011
- Ely Manizar HM, *Mengelola Kecerdasan Emosi*, Jurnal Tadrib Vol. II, No. 2, Desember 2016
- Engkoswara & Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta

- Fahrurrazi, Brenny N, *The Effect of Discipline, Motivation and Teacher's Perception Upon The Leadership Of Principal Towards Teacher Performance of Public Secandary Madarsa in Indonesia*, Journal of Humanities and Social Science, Volume 23, issue 11, ver. 2, november. 2018, ISSN: 2279:0837
- Fitriani Afrianti, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada SMK N 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci*, Padang: MM UPI
- GhazaliImam, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Edisi 2, Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006
- Goleman D, *Kecerdasan Emosional*, Alih Bahasa: T Hernaya, Jakarta: Gramedia
- Hamzah B Uno & Lina Lamatnggo, *Tugas Guru dalam Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016
- Hasibuann Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016
- Herbegz, Frederick, *Work and The Nature of Man*, Cleveland: the wold publishing compeny, 1969
- HusnaNikmatul, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam*, Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, Vol. 6, No. 2, Oktober, Tahun. 2017
- I W. Suastana , *Kontribusi Gaya Kepemimpinan , Supervisi Akademik Kepala Sekolah, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru IPA Pada SMA Negeri di Kabupaten Tabanan. (e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 6, No1 Tahun 2015)*
- Invancevich, JM, *Management Quality and Competitiveness*. Chicago: Richard D. Irwin, 2006
- Kaliri, *Pengaruh dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pemasang*, (Semarang, Pascasarjana Unnes), Tesis

- Kane. H, *Knowlage Majement Methodologies*, Elektronik Journal on Knowledge Manjemen, 2006
- Kasiram Moh, *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, Malang : UIN Malang Press, 2008
- Liosten Riana Roosida Ully Tampubolon, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CV Andi Ofset, 2014
- Marwendy Brian, *psikologi Umum Sebuah Padangan Apresiasi*, Jakarta: Salemba, 2010, h. 64
- Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penterjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, Jakarta: PT. Salemba Empat, 2003
- Mukti Ali, *Effect of Emotional Intelligence, Commitment, and Motivation Towards Teachers Performance*, International Journal of Entrepreneurship and Business Development, Vol. 3, No. 4, 2018, ISSN: 2597-4785
- Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005
- Munir Miftahul, *Pengaruh Implementasi SMM ISO 9001:2008, Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Bersertifikat ISO di Kabupaten Malang*, (Malang, Pascasarjana Maliki), Tesis
- Nas Wadzibah, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah di Makasar*, Makasar, Universitas Hasanuddin, 2017
- Nurkholis, *Pendidikan dalam Upaya Memajukan Teknologi*, Jurnal Kependidikan, Vol. No. 1, November 2013
- Reksohadiprojo Sukanto dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan: Teori, Strukturi dan Perilaku*, Yogyakarta: BPFE, 2000
- Republik Indonesia, *Undang-Undang RI Nomor 20, Tahun 2003, Tentang Sistem pendidikan Nasional*, 2003
- RivaiVeitzhal, *Manjemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004

- Riyanto Yatin, *Paradigma Baru Pembelajaran Sebagai Referensi Bagi Guru atau Pendidik dalam Implementasi Pembelajaran yang Efektif dan Berkualitas*, Jakarta: Kencana, 2010
- Rohimah Siti, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawati Tangerang*, Jakarta: Universitas Esa Unggul Jakarta, 2013
- Rusyan A Tabrani, Dkk, *Pendekatan Proses Belajar Mengajar* Bandung: Remaja Karya , 1989
- Siagian, S. P. *Filsafat Administrasi*, Jakarta: CV. Haji Masagung, 1986
- Slamet, Achmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007
- Soekanto Soejo, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengakan Hukum*, Jakarta: Gravindo Persada, 1878
- Sondang P. Siagian, *Manjemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* Bandung: Alfabeta, 2014
- Sulistio Ningsih Mustika, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al- Hikmah Wayhalim Kedaton*, Bandar Lampung, 2017
- Sunardi, *pengaruh supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pembelajaran Guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri di Kecamatan Singosari Malang*, (Malang Pascasarjana UIN Maliki), Tesis
- Supriadi, D. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa. 1998
- Suryabrata Sumadi, *Psikologi Pendidikan*, CV, Rajawali, Jakarta, 2002
- Tahir Mehmood, *Impact of Emotional Intelligence on the Performannce of University Teachers*, International Journal of Humanities Social Science, Vol. 3, No. 8, October 2013.
- Tim Direktorat Profesi Pendidik, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, di review oleh Tim

Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2012, Buku 1

Uno, HB. Dan Lamatenggo, N, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012

WidodoBernadus, *Jurnal Widya Warta* No. 1 Tahun XXXV II/ Januari 2013
ISSN 0854-1981



LAMPIRAN 1:**KUESIONER PENELITIAN**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Responden yang terhormat

Perkenalkan saya Ayu Agustina mahasiswi Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Prodi Manajemen Pendidikan Islam, saya memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk memberikan respon terkait kuesioner penelitian tesis saya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se-Kabupaten Malang”.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, sehingga jawaban Bapak/Ibu Guru memberikan kontribusi yang besar bagi pengembangan pengetahuan. Jawaban yang diberikan tidak berhubungan dengan status dan kedudukan, Bapak/Ibu memberikan pernyataan yang benar-benar sesuai dengan diri Bapak/Ibu Guru.

Saya mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya atas kesediaan Bapak/Ibu Guru menjadi responden pada penelitian ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya

Peneliti

FORM ANGKET PENGUMPULAN DATA PENELITIAN
PENGARUH Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Man se-
Kabupaten Malang

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Guru Bidang Studi :
5. Lama Mengajar :
6. Status Kepegawaian : PNS/NON PNS*

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu guru sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Bapak/Ibu guru diminta untuk memilih salah satu jawaban dengan cara memberi tanda (√) pada jawaban di dalam kotak yang menurut bapak/ibu paling tepat. Pertanyaan/pernyataan berikut berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak/ibu rasakan dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:

Angket tentang Kecerdasan Emosional

Berikan penilaian bapak/ibu tentang pernyataan-pernyataan berikut ini, dengan cara memberi tanda centang (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

SS (sangat setuju) – (S) Setuju – (N) Netral – (TS) Tidak Setuju – (STS) Sangat Tidak Setuju.

No	URAIAN PERNYATAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
Mengenali Emosi Diri						
1	Saya mengetahui bahwa diri saya sedang dalam keadaan marah atau emosi.					
2	Saya mengetahui permasalahan yang membuat saya marah					
Mengelola Emosi						
3	Saya mampu mengelola emosi walaupun sedang marah					
4	Saya mampu menyikapi emosi saya dengan sabar dan dengan fikiran positif					
Memotivasi diri sendiri						
5	Saya mampu mendorong diri sendiri untuk terus rendah hati					
6	Saya tidak pernah mengeluh dalam melaksanakan tugas					
7	Saya selalu bersemangat dan selalu memotivasi diri agar jauh lebih baik.					
Mengenali Emosi Orang Lain						
8	Saya bisa merasakan kesedihan yang di tunjukan orang lain					
9	Saya mengetahui bagaimana perasaan orang lain					
Membina Hubungan						
10	Saya mampu mengendalikan suasana menjadi lebih baik					
11	Saya mampu membangun komunikasi dengan orang lain					
12	Saya mampu dan bersedia memecahkan masalah dengan orang lain.					

Angket tentang Disiplin Kerja

Berikan penilaian bapak/ibu tentang pernyataan-pernyataan berikut ini, dengan cara memberi tanda centang (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

SS (sangat setuju) – (S) Setuju – (N) Netral – (TS) Tidak Setuju – (STS) Sangat Tidak Setuju.

No	URAIAN PERNYATAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
Pengendalian Prilaku						
1	Saya merencanakan pembelajaran sebelum kegiatan belajar dilakukan					
2	Saya tidak membuang-buang waktu saat melaksanakan tugas					
Taat terhadap Peraturan						
3	Saya hadir ke sekolah tepat waktu					
4	Saya memulai dan mengakhiri pembelajaran dengan waktu yang telah ditentukan					
5	Saya mematuhi prosedur dan peraturan-peraturan yang di terapkan sekolah					
Kesediaan Melakukan Tugas						
6	Saya melaksanakan tugas yang diberikan dengan hati yang ikhlas					
7	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian saya					
Tanggung Jawab Melaksanakan Tugas						
8	Saya memegang teguh amanah pekerjaan yang diberikan pada saya					
9	Saya memiliki tanggung jawab yang kuat atas pekerjaan yang dibebankan pada saya					
Kesadaran Akan Tugas						
10	Saya melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan kesabaran					
11	Saya mengerjakan kegiatan dengan ikhlas dan rendah hati					

Angket tentang Motivasi Kerja

Berikan penilaian bapak/ibu tentang pernyataan-pernyataan berikut ini, dengan cara memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

SS (sangat setuju) – (S) Setuju – (N) Netral – (TS) Tidak Setuju – (STS) Sangat Tidak Setuju.

No	URAIAN PERNYATAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
Kebutuhan Akan Prestasi						
1	Bagi saya tugas berat yang diberikan kepada saya menjadi tantangan untuk maju					
2	Saya menginginkan adanya timbal balik atas apa yang telah saya lakukan					
3	Saya akan berusaha dengan semaksimal mungkin untuk mencapai prestasi terbaik					
Kebutuhan Akan Kekuasaan						
4	Saya selalu berkeinginan memberikan ide/ saran dalam forum rapat					
5	Saya mampu untuk mempengaruhi rekan kerja agar mengikuti cara saya dalam melakukan sesuatu					
6	Saya selalu berusaha agar saya lebih unggul dari rekan-rekan kerja lain dalam menjalankan tugas					
Kebutuhan Akan Afiliasi						
7	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja saya					
8	Saya berusaha untuk berperan penting dalam suatu kegiatan di madrasah					
9	Saya lebih senang bekerja sama dengan orang lain dibandingkan dengan bekerja sendiri					

Angket tentang kinerja guru

Berikan penilaian bapak/ibu tentang pernyataan-pernyataan berikut ini, dengan cara memberi tanda centang (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

SS (sangat setuju) – (S) Setuju – (N) Netral – (TS) Tidak Setuju – (STS) Sangat Tidak Setuju.

No	URAIAN PERNYATAAN	JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
Perencanaan Pembelajaran						
1	Saya memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik					
2	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran dengan efektif					
3	Saya memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi.					
Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien						
4	Saya menguasai materi pelajaran					
5	Saya menerapkan strategi pembelajaran yang efektif					
6	Saya menggunakan bahasa yang benar dan tepat					
Penilaian Pembelajaran						
7	Saya merencanakan evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik					
8	Saya menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai dengan yang tertulis dalam RPP					
9	Saya memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.					

LAMPIRAN 2:**DATA MENTAH VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL GURU**

RES P	X1.1. 1	X1.1. 2	X1.2. 1	X1.2. 2	X1.3. 1	X1.3. 2	X1.4. 1	X1.4. 2	X1.5 .1	X1.5. 2	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	40
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	41
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
6	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	41
9	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	39
12	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	41
13	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
14	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
15	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
17	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46
18	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
19	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
20	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
21	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
22	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
23	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
24	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42

25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
26	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
27	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
28	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
29	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
30	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
32	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
33	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44
34	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
35	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
36	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
37	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
38	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
39	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
40	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
41	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
42	5	5	4	4	3	3	5	3	5	5	42
43	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
44	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
45	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
46	5	3	4	5	3	3	4	4	3	3	37
47	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
48	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
49	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
50	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
52	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41

53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
54	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
55	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
56	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
57	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
58	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
59	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46
60	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35
61	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
62	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
63	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
64	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
65	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
66	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	38
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	37
71	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

DATA MENTAH VARIABEL DISIPLIN KERJA GURU

RESP	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2	TOTAL
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
6	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	45
7	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
8	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	46
9	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	42
10	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	45
11	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
12	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
13	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45
14	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	44
15	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
16	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
17	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
18	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
20	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
21	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
22	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	42
23	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
24	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
25	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
26	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	42

27	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
28	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	42
29	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
30	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	45
31	5	5	4	4	2	4	5	4	5	4	42
32	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
33	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40
34	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	42
35	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
36	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	41
37	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	41
38	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
39	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	40
40	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	46
41	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
42	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	40
43	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	46
44	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
47	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
48	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	44
49	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	42
50	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
51	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	44
52	4	4	3	3	5	5	3	3	3	5	38
53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
54	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	43

55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	41
57	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
58	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	39
59	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	46
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
62	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
63	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
64	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	45
65	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
66	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	43
67	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
68	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	44
69	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	35
70	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	45
71	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
72	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33

DATA MENTAH VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU

RESP	Z1.1.1	Z1.1.2	Z1.2.1	Z1.2.2	Z1.2.3	Z1.3.1	Z1.3.2	TOTAL
1	5	5	4	3	4	4	3	28
2	3	4	3	2	2	4	3	21
3	4	5	4	3	3	4	4	27
4	4	4	4	4	3	5	4	28
5	4	3	4	3	3	4	3	24
6	4	4	4	3	4	5	4	28
7	4	3	3	3	3	4	4	24
8	4	3	4	3	3	4	4	25
9	5	3	4	4	4	4	4	28
10	4	4	3	3	3	4	3	24
11	4	5	3	3	3	5	3	26
12	5	4	4	3	4	5	4	29
13	5	5	5	5	5	5	4	34
14	5	4	5	4	5	5	4	32
15	5	5	4	4	5	5	4	32
16	5	5	4	4	5	5	4	32
17	4	4	5	4	4	4	3	28
18	4	4	4	5	4	4	4	29
19	4	4	5	4	4	4	4	29
20	4	4	5	4	5	4	4	30
21	4	4	4	5	5	4	4	30
22	4	4	5	4	4	4	5	30
23	4	4	4	4	5	5	5	31
24	4	4	4	5	5	4	4	30
25	4	4	3	4	4	4	5	28
26	5	4	4	4	5	4	4	30

27	4	4	4	5	4	4	3	28
28	4	4	4	4	5	4	4	29
29	4	4	4	4	5	4	4	29
30	5	4	3	4	5	3	3	27
31	5	5	5	5	5	4	4	33
32	4	4	3	4	5	5	4	29
33	4	4	5	5	4	4	4	30
34	4	5	4	4	5	4	4	30
35	4	4	4	4	5	4	4	29
36	4	4	5	4	4	5	4	30
37	4	4	3	5	4	4	5	29
38	5	5	5	5	4	5	5	34
39	4	4	4	4	5	4	4	29
40	5	5	4	4	4	5	5	32
41	5	4	1	5	4	5	1	25
42	4	5	5	5	4	4	4	31
43	5	5	5	5	5	4	4	33
44	4	4	5	4	5	4	4	30
45	5	4	5	4	5	5	5	33
46	4	4	4	4	5	4	4	29
47	4	4	5	4	4	4	4	29
48	4	4	4	4	5	4	4	29
49	4	4	5	5	4	4	4	30
50	5	5	4	4	5	5	5	33
51	5	5	4	4	4	5	5	32
52	4	4	5	5	5	4	4	31
53	5	5	4	4	5	3	4	30
54	4	5	5	5	4	5	5	33

55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	4	4	4	4	4	4	3	27
57	4	3	4	3	3	4	3	24
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	5	3	3	2	5	3	3	24
60	4	4	4	4	4	4	4	28
61	4	3	4	4	3	4	3	25
62	5	5	5	5	5	5	5	35
63	5	4	4	5	4	5	5	32
64	5	5	4	4	4	5	5	32
65	5	5	4	4	4	4	4	30
66	5	3	3	4	4	5	3	27
67	4	4	4	3	2	2	4	23
68	5	5	5	5	5	5	5	35
69	4	4	4	4	3	3	4	26
70	5	2	4	2	1	5	2	21
71	3	3	3	4	4	3	4	24
72	3	3	4	3	3	4	3	23

DATA MENTAH VARIABEL KINERJA GURU

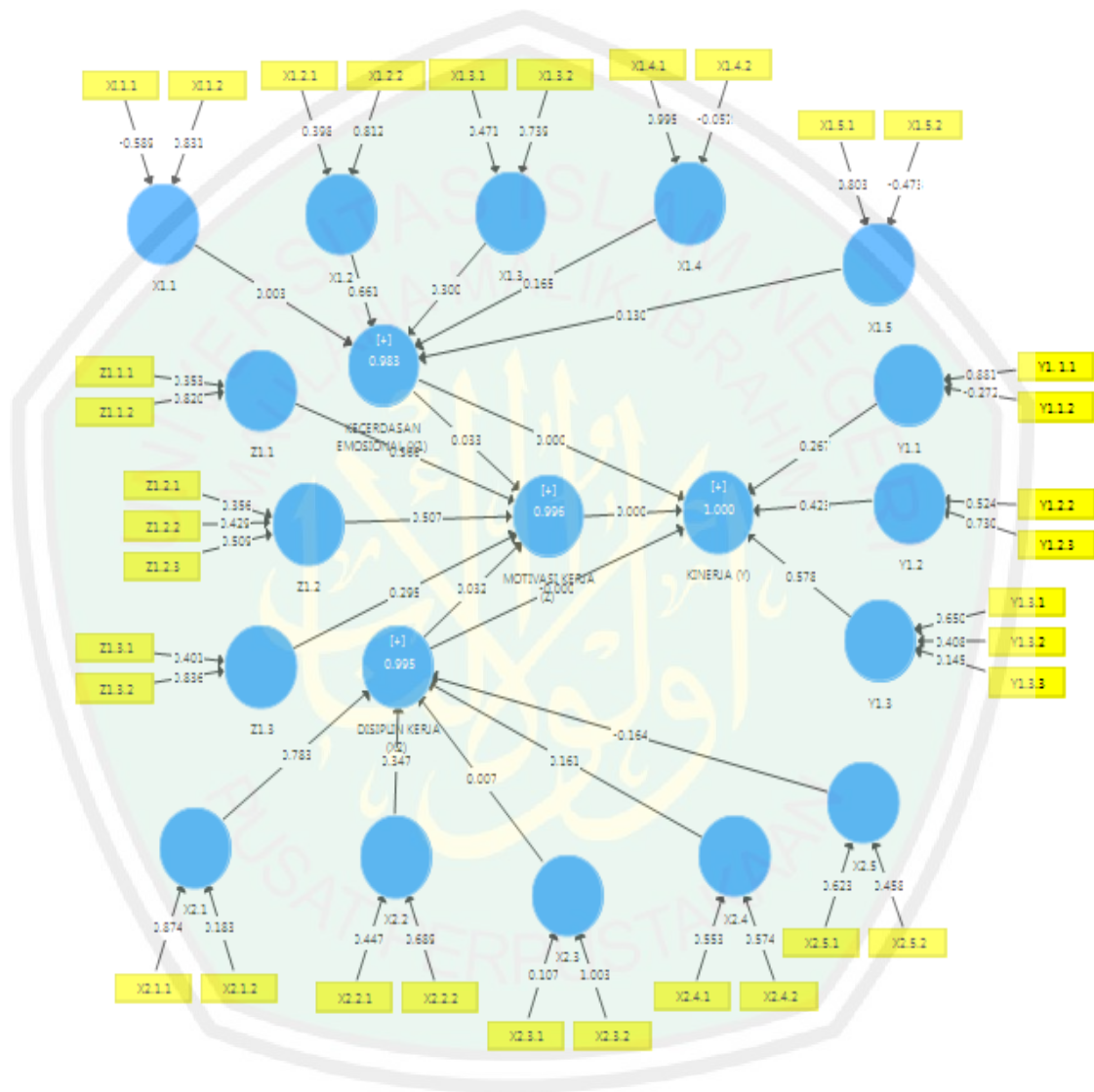
RESP	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	TOTAL
1	4	3	4	4	4	4	4	4	31
2	4	4	3	3	3	4	4	4	29
3	4	3	2	4	4	4	4	4	29
4	4	3	3	5	4	4	4	4	31
5	4	4	4	4	4	4	3	4	31
6	4	3	4	4	4	4	4	4	31
7	5	2	3	4	4	4	4	4	30
8	4	4	4	4	4	4	4	3	31
9	4	4	3	4	4	4	3	4	30
10	5	3	4	3	3	3	4	4	29
11	5	4	4	4	3	4	4	4	32
12	4	3	4	4	4	4	4	4	31
13	3	4	3	5	4	5	4	5	33
14	5	3	4	4	5	5	5	4	35
15	5	3	3	5	4	5	5	4	34
16	5	3	5	4	5	5	4	5	36
17	4	4	4	5	4	4	4	4	33
18	4	3	4	4	5	5	5	4	34
19	4	4	3	4	4	4	4	4	31
20	4	2	3	4	4	4	5	4	30
21	4	4	4	4	4	5	4	4	33
22	4	2	4	5	4	4	4	4	31
23	4	4	3	5	4	4	4	3	31
24	4	3	3	4	4	5	1	4	28
25	4	4	2	4	5	5	5	4	33
26	4	3	4	4	4	3	4	4	30

27	4	4	4	5	4	4	4	4	33
28	4	3	3	4	4	5	5	4	32
29	4	3	4	5	4	4	4	4	32
30	5	4	3	5	4	3	3	4	31
31	5	2	3	4	5	5	5	4	33
32	5	2	4	4	3	3	3	3	27
33	4	4	2	4	4	4	4	4	30
34	4	4	4	4	5	4	4	5	34
35	4	3	3	4	5	4	4	5	32
36	4	4	2	4	4	4	5	4	31
37	4	4	4	4	4	4	4	3	31
38	5	2	2	5	5	5	5	5	34
39	4	4	3	4	5	4	4	3	31
40	5	4	2	5	4	5	5	4	34
41	5	3	3	4	4	5	5	4	33
42	4	4	3	4	4	5	5	4	33
43	5	3	4	4	5	5	5	4	35
44	4	4	2	4	5	4	4	4	31
45	5	2	4	4	4	4	5	5	33
46	4	4	3	4	5	4	4	4	32
47	4	3	4	4	5	4	4	3	31
48	4	2	4	5	4	5	4	4	32
49	4	2	2	4	4	4	5	4	29
50	5	3	1	5	5	5	5	4	33
51	5	3	5	5	5	5	4	3	35
52	5	3	4	3	4	4	4	4	31
53	5	4	3	4	5	4	4	3	32
54	5	3	4	4	4	5	5	4	34

55	4	4	3	4	4	4	4	4	31
56	4	4	5	4	4	5	4	4	34
57	3	3	4	3	4	3	3	3	26
58	5	4	3	4	4	4	4	4	32
59	4	3	5	5	5	5	5	5	37
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	4	5	3	4	5	4	4	4	33
62	5	2	3	5	5	5	5	5	35
63	5	3	5	5	5	5	5	5	38
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	4	3	2	4	4	4	4	4	29
67	4	4	4	4	4	4	4	4	32
68	5	3	3	4	4	4	5	4	32
69	4	4	2	4	5	5	5	5	34
70	4	3	4	4	3	3	3	4	28
71	4	4	3	3	4	3	3	3	27
72	3	3	4	4	4	4	3	3	28

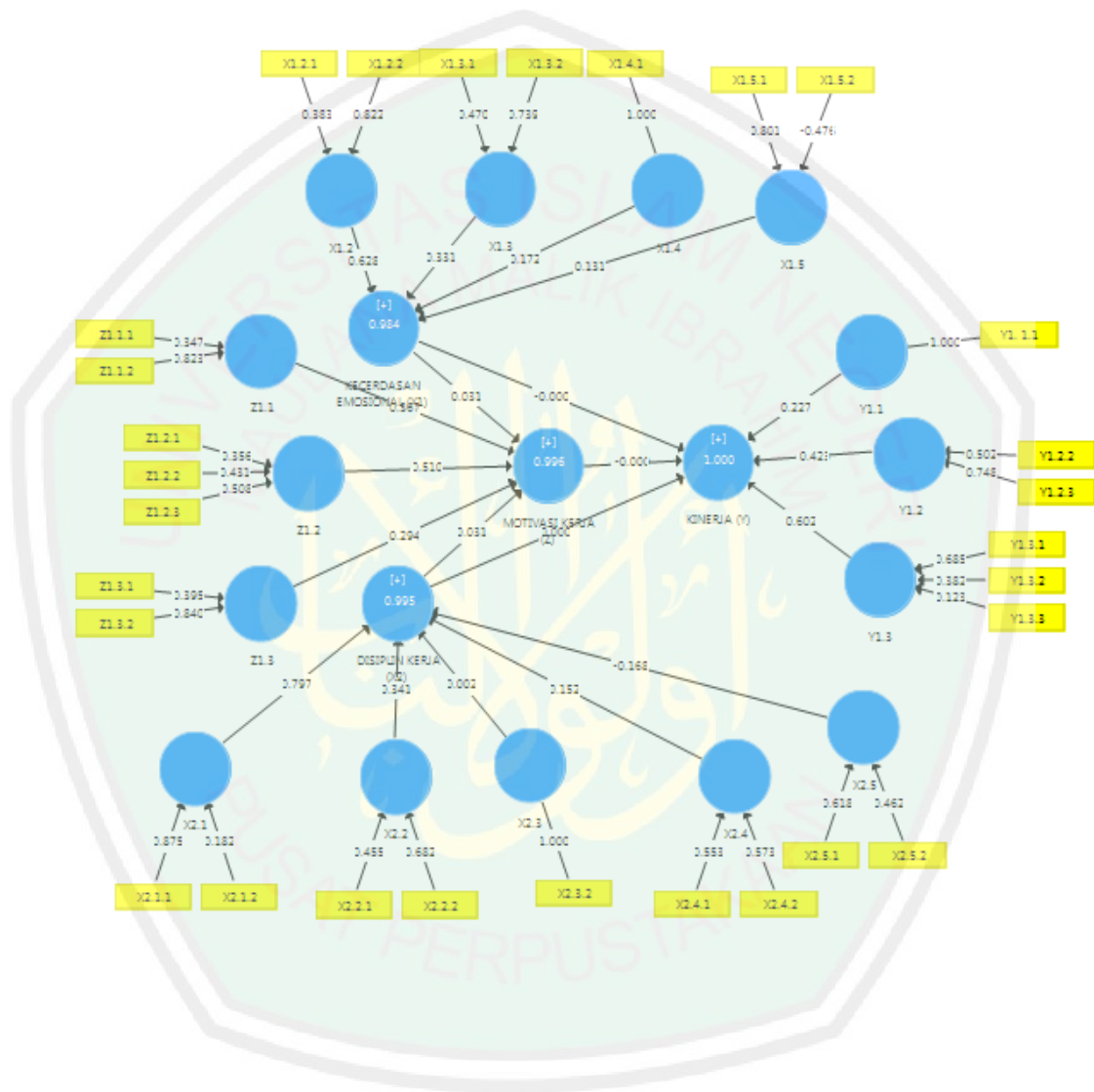
LAMPIRAN 3

Nilai Outer dan Inner model Run 1
 Dengan Aplikasi PLS pada Tahapan 1 second Order



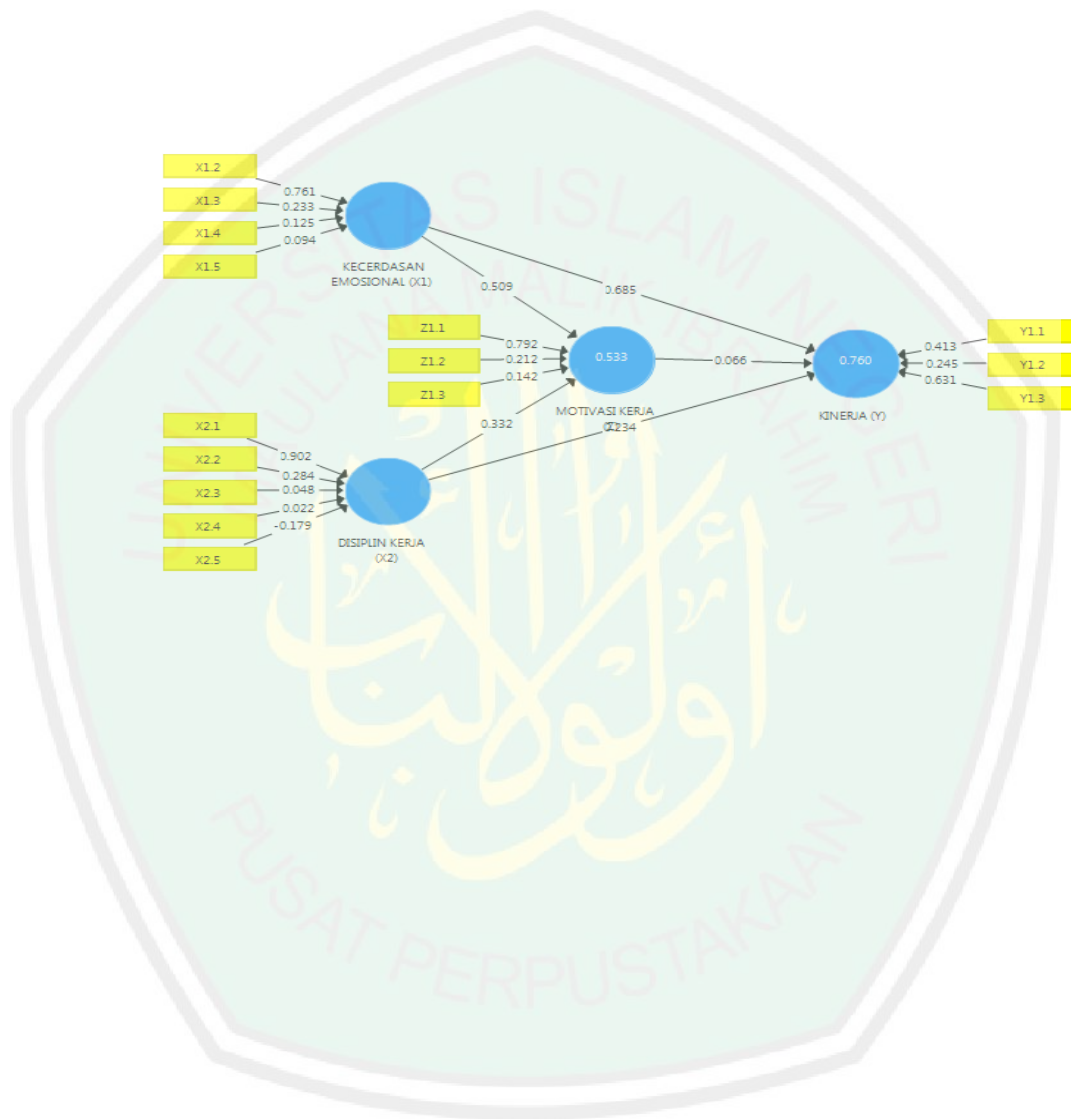
LAMPIRAN 4:

**Nilai Outer dan Inner pada Run 2
Dengan Aplikasi PLS pada Second Order**



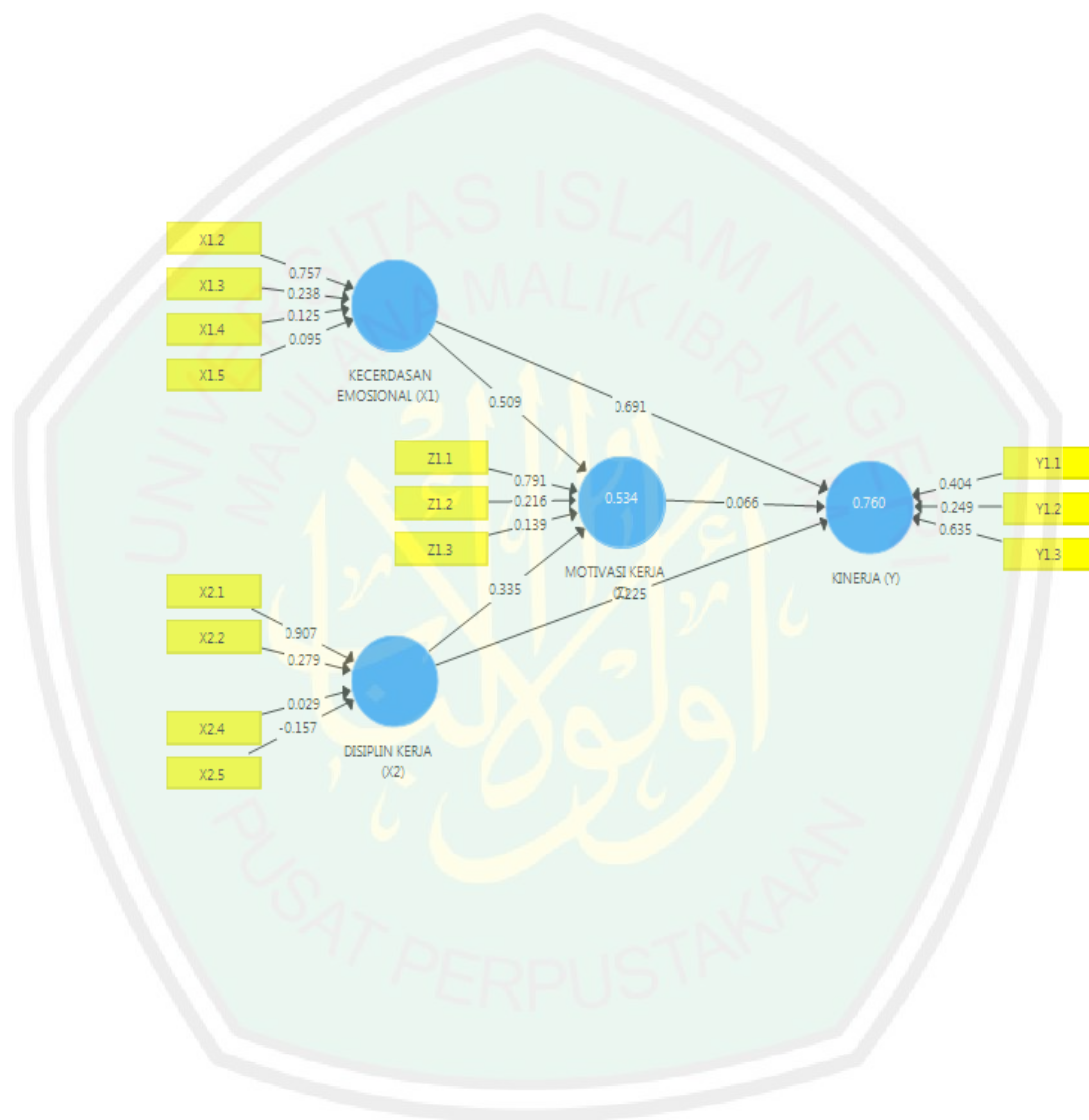
LAMPIRAN 5:

**Nilai Outer dan Inner Model Run 3
Dengan Aplikasi PLS pada Tahapan First Order**



LAMPIRAN 6:

**Nilai Outer dan Inner Model pada Run 4
Dengan Aplikasi PLS pada Tahapan First Order**



LAMPIRAN 7:**SURAT IZIN PENELITIAN**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
 Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-028/Ps/HM.01/02/2020 24 Februari 2020
 Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada
 Yth. Kepala MAN 1 Gondanglegi
 di Tempat


Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Ayu Agustina
 NIM : 18710006
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
 Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Wahid Murni, M.Pd, Ak.
 2. Dr. Alfiana Yuli Efianti, M.A
 Judul Tesis : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

 Sumbulah



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA**

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-028/Ps/HM.01/02/2020
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

24 Februari 2020

Kepada
Yth. Kepala MAN 3 Sumberoto

di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Ayu Agustina
NIM : 18710006
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Wahid Murni, M.Pd, Ak.
2. Dr. Alfiana Yuli Efianti, M.A
Judul Tesis : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-028/Ps/HM.01/02/2020
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

24 Februari 2020

Kepada
Yth. Kepala MAN 2 Turen
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Ayu Agustina
NIM : 18710006
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H.Wahid Murni, M.Pd, Ak.
2. Dr. Alfiana Yuli Efianti, M.A
Judul Tesis : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



LAMPIRAN 8:**SURAT SELESAI PENELITIAN**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MALANG
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 MALANG

Alamat : Jalan Raya Putatlor Gondanglegi (0341) 879741, Kode Pos 65174
 Website : <http://www.mandagi.sch.id>, Email: infoman1malang@gmail.com

SURAT KETERANGAN
 Nomor : B- 287 /Ma.13.35.01/PP.00.6/03/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Dr.H.Khairul Anam, M. Ag
NIP	: 196309211994031004
Jabatan	: Kepala Madrasah
Unit Kerja	: MAN 1 Malang

Menunjuk surat dari Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tanggal 24 Februari 2020, perihal : Permohonan ijin Penelitian, dengan ini kami menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama	: Ayu Agustina
NIM	: 18710006
Universitas	: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Jurusan	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Tema/Judul/Survey/Researsch	: <i>“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Malang”</i>

Telah Menyelesaikan penelitian di MAN 1 Malang pada 4 Maret 2020.
 Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 5 Maret 2020
 Kepala Madrasah




H. Khairul Anam



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MALANG
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MALANG**

Jl. Mayor Damar No. 35 PagedanganKec. Turen (0341) 0341823094KodePos 65175
Email : man_turen@ymail.com website : www.man2malang.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor :B-130/Ma.13.35.03/1/PP.00.6/3/2020

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Drs. SAMA'I, M.Ag
NIP : 19641120 199403 1 001
Jabatan : Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang
menerangkan bahwa :

Nama : AYU AGUSTINA
Jabatan : Mahasiswa
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah melaksanakan Penelitian berjudul : **Pengaruh Kecerdasan Emosional , Disiplin Kerja, dan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Malang** mulai bulan Februari s.d Maret 2020.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

5 Maret 2020
Kepala



SAMA'I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MALANG
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3
Jalan Trisula 545 Sumberoto Kecamatan Donomulyo Kabupaten Malang
Telepon. (0341) 882938 Kode Pos 65167
Website : man3malangsuryo.sch.id Email: mansumberoto@kemenag.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B- 067 / Ma.13.87 / HM.00.2/03/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, kami:

Nama : Drs. Su`ib
NIP : 196703041997031001
Jabatan : Kepala MAN 3 Malang
NSM/NPSN : 131135070003/20584235
Alamat : Jl. Trisula 545 Sumberoto Kec. Donomulyo Kab. Malang

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa dengan identitas:

Nama : Ayu Agustina
NIM : 18710006
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Pascasarjana
Judul Tesis : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN se-Kabupaten Malang

Benar-benar telah selesai melaksanakan penelitian di MAN 3 Malang pada tanggal 4 Maret 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 4 Maret 2020



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Ayu Agustina
 NIM : 18710006
 Tempat Tanggal Lahir : Aceh Tengah, 25 Agustus 1994
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Tahun Masuk : 2019
 Jurusan : Magister Manajemen Pendidikan Islam
 Alamat : jln Putri Pukes, Kala Lengkiu Kec Kebayakan
 No. Hp : 085253309908
 Email : Ayuagustina340@gmail.com
 Jenjang Pendidikan :

1. MIN Gunung Bukit Kebayakan tahun 2001-2007
2. MTsN 1 Kota Takengon Tahun 2007-2010
3. MAN 1 Takengon Tahun 2010-2013
4. UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2013-2017
5. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2018-2020

Batu, 26 Juni 2020

Ayu Agustina

NIM. 18710006